



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

CAMPUS DE CHAPECÓ

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

DANIEL IPOLITO SILVA DA FREIRIA

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO:

OCORRÊNCIA E ADOECIMENTO EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

CHAPECÓ

2018

DANIEL IPOLITO SILVA DA FREIRIA

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

OCORRÊNCIA E ADOECIMENTO EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta.

CHAPECÓ

2018

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Freiria, Daniel Ipolito Silva da
Assédio Moral no Serviço Público: Ocorrência e
adoecimento em uma universidade federal / Daniel Ipolito
Silva da Freiria. -- 2018.
99 f.

Orientadora: Doutora Kelly Cristina Benetti Tonani
Tosta.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Administração, Chapecó, SC , 2018.

1. Assédio Moral. 2. Servidor público. 3. Adoecimento
do servidor. I. Tosta, Kelly Cristina Benetti Tonani,
orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III.
Título.

DANIEL IPOLITO SILVA DA FREIRIA

**ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: Ocorrência e adoecimento
em uma universidade federal**

Trabalho de Conclusão do Curso de Administração apresentado como requisito para a obtenção de grau de Bacharelado em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS.

Orientador (a) Prof.(a): **KELLY CRISTINA BENETTI TONANI TOSTA** — UFFS

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca na data de:
4 de Dezembro de 2018.



KELLY CRISTINA BENETTI TONANI TOSTA — Doutora



JANAINA GULARTE CARDOSO — Mestre



TATIANE SILVA TAVARES MAIA — Doutora

Dedico este trabalho especialmente a três pessoas. Minha mãe, Josefa Maria da Silva, minha fonte de inspiração, respeito, amor e minha guardiã. Minha psicóloga Catarina A. A. Scaranto excelente profissional, minha maior amiga, companheira e cúmplice, meus dois diplomas não existiriam sem a sua participação em minha vida, jamais poderei retribuir tudo o que fizestes por mim. In - memória de meu Pai, Reinaldo Ipolito da Freiria, sendo a saudade o laço que nos manterá unidos para sempre. E a todos os professores dessa maravilhosa instituição. Vosso trabalho é fonte incalculável de benefícios a sociedade chapecoense, catarinense e brasileira. Formadores de cidadãos e futuros construtores de um Brasil melhor.

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus, que, apesar de minha pequena fé tem me abençoado, inclusive dando-me a oportunidade, força e sabedoria para cursar a educação pública federal brasileira que possui excelente qualidade.

A minha orientadora, professora Dr^a. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta. Sua boa vontade em ajudar, sua tranquilidade e incentivo foram muito importantes para que eu chegasse ao fim deste trabalho.

A minha mãe por pelo esforço descomunal dispendido para ser a melhor mãe do mundo. Por tantas noites sem dormir e pelo suor derramado por nossa família.

A minha família, meu amor por vocês é minha motivação.

A meus amigos, que apesar de meus defeitos não deixaram de ser meus companheiros nessa caminhada.

Mais uma vez aos meus professores. Certamente o que demonstro não é nem a metade do orgulho que sinto por ter sido vosso aluno.

E a todos que chamo de companheiros. Sem vocês eu não seria nada e minha vida e vitórias alcançadas não teriam sentido. Desejo muita saúde a todos para que possamos continuar conquistando nossos sonhos.

“A semente do crescimento é a paixão e a imaginação” (BERNADES, 2004, p. 325)

RESUMO

Os relacionamentos na sociedade acontecem com o emprego de normas explícitas e implícitas. No trabalho, a fim de se alcançar resultados significativos há necessidade de sistematização e também a aplicação de regras. Contudo, onde há relações de poder, tende-se a disputas, e essas disputas podem levar a ocorrência de assédio moral no trabalho. O assédio moral trata-se de um fenômeno, que usa um conjunto de violências geralmente psicológicas que são repetidas contra o trabalhador e acabam por desestabilizá-lo e pode vir a lesar sua saúde física e mental. Em casos mais extremos levar ao suicídio. Mais ainda, essas agressões, muitas vezes, são sutis, confundindo a vítima. O trabalho nunca é neutro, interfere na saúde do indivíduo de modo positivo ou negativo gera qualidade de vida ou a degrada. Na área da educação os conflitos estão mais diretamente relacionados a recusa das diferenças e a disputador de poder uma vez que são poucos cargos com melhores salários. Neste cenário, em sua evolução a humanidade ao passar de um tempo agrário como seu modo de vida, para outro urbano comercial e industrial, modificou a sua noção de tempo. Entretanto, foi a globalização que transformou profundamente a relação de tempo espaço, pois proporcionou um aumento sem precedentes na velocidade da transmissão de informação e comunicação. Esse fato também impactou as relações do trabalho o volume de informação modificou as relações organizacionais implicando ao trabalhador novos e ainda indefinidos papéis no mundo do trabalho. Dessa maneira, complicou-se ainda mais essas relações de poder e o assédio moral no trabalho incorporou inclusive um aspecto pedagógico banalizando este tipo de violência. A presente pesquisa teve como seu universo a Universidade Federal da Fronteira Sul, campus de Chapecó – SC uma instituição ainda jovem com seus nove anos de vida. O objetivo foi identificar a ocorrência de assédio moral avaliando, suas consequências para a saúde do servidor, suas características e propor ações que visem a prevenção e o combate. Para que se alcançasse os objetivos, a pesquisa aplicou abordagem quantitativa, também classificada como descritiva que busca descrever a realidade em todos os seus aspectos. É também aplicada, bibliográfica e de campo. Foi realizada uma tentativa de censo onde foi enviado o questionário para todos os servidores tanto do campus, quanto da reitoria, via e-mail duas vezes com um espaço de cinco dias entre o primeiro e o segundo envio, e também em grupo dos técnicos administrativos no Facebook com retorno de 125 respostas. Considera-se então as respostas obtidas como uma amostra não probabilística por critério de acessibilidade. O tratamento dos dados evidenciou a ocorrência de assédio moral, contudo essa ocorrência foi considerada baixa. Um fato que implicou para que a ocorrência encontrada fosse baixa e que os respondentes consideram assédio moral o que na verdade não é. Contudo, o trabalho é considerado relevante, pois é a primeira pesquisa a abordar o tema na instituição podendo contribuir para o desenvolvimento de políticas e práticas de combate e prevenção.

Palavras-chaves: Assédio Moral. Servidor público. Adoecimento do servidor.

ABSTRACT

Relationships in society happen with the use of explicit and implicit norms. At work, in order to achieve significant results there is a need for systematization and also the application of rules. However, where there are unequal relationships, there tends to be disputes, and such disputes can lead to harassment at work. Bullying is a phenomenon, which uses a set of generally psychological violence that is repeated against the worker and ends up in destabilization and can harm physically and mentally, in more extreme cases lead to suicide. Moreover, these aggressions are often subtle, confusing the victim. Work is never neutral; it interferes with the health of the individual in a positive or negative way, generates quality of life or degrades it. In the field of education, conflicts are more directly related to differences denial and to power dispute, since there are few positions with better salaries. In this scenario, in its evolution, humanity changed from an agrarian time as a way of life, to another urban commercial and industrial, modified its notion of time. However, it was globalization that profoundly transformed the space-time relationship, as it provided an unprecedented increase in the speed of information and communication transmission. This fact also impacted the labor relations, the volume of information changed the organizational relationships implying to the worker new and still undefined roles in the world of work. In this way, these unequal relationships became even more complicated, and moral harassment at work incorporated even a pedagogical aspect, banalizing this type of violence. The present research took place at the Federal University of the South Frontier, campus of Chapecó – SC, a young institution with nine years of life and its objective was to identify the occurrence of moral harassment, evaluating the consequences for the health of the server, the characteristics and to propose actions aiming prevention and combat. In order to achieve the objectives, the research applied a quantitative approach, also classified as descriptive, which seeks to describe reality in all its aspects. It is also applied, bibliographical and on field. A census attempt was carried out in which a questionnaire was sent to all the servers of both the campus and the rectory, via email, twice with a space of five days between the first and the second attempt, and also in a group of administrative technicians on Facebook with 125 replies. The answers obtained were considered as a non-probabilistic sample by accessibility criterion. The treatment of the data evidenced the occurrence of moral harassment, however this occurrence was considered low. A fact that implied that the occurrence found was low is that the respondents considered bullying what in fact it is not. However, the work is considered relevant, since it is the first research that addresses the issue in the institution and can contribute to the development of policies and practices of combat and prevention.

Keywords: Bullying against public servants. Deferred server.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Descrição do assédio moral por níveis de relacionamento.....	61
Gráfico 2 - Descrição dos assediados por gênero.....	62
Gráfico 3 - Número de assediadores envolvidos no assédio moral.....	63
Gráfico 4 - Número de assediados que prestaram queixa formal.....	65

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dados sócio demográficos.....	52
Tabela 2 – Dados relacionados ao trabalho.....	54
Tabela 03 – Percepção de assédio moral com base na definição de Farias (2014) e Heloani (2014).....	58
Tabela 04 – Palavras mais usadas para definir na visão dos pesquisados o assédio moral.....	59
Tabela 05 – Vítima de acordo com o gênero.....	62
Tabela 6 - Relação ocorrência de assédio moral de acordo com a função.....	66
Tabela 7 – Relação assédio moral versus adoecimento.....	69
Tabela 8 – Relação entre ter sofrido assédio moral e estar estressado.....	70
Tabela 9 – Relação entre ter sofrido assédio moral e se sentir desanimado.....	71
Tabela 10 - Número de servidores que disseram manifestar pensamento suicida por causa do trabalho.	

LISTA DE SIGLAS

ADP - Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

EIA-AMT - Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho

EP-AMT - Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho

Fiocruz - Fundação Oswaldo Cruz

Núcleo de combate ao assédio moral NUCAM

SC - Santa Catarina

UFFS – Universidade Federal da Fronteira Sul

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina

UNESP - Universidade Estadual Paulista

UNICAMP- Universidade Estadual de Campinas

USP - Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 OBJETIVOS	20
1.1.1 Objetivo geral	20
1.1.2 Objetivos específicos	20
1.2 JUSTIFICATIVA	20
2 REFERENCIAL TEÓRICO	25
2.1 GESTÃO DE PESSOAS	25
2.1.1 Gestão de pessoas em universidades	27
2.1.2 Gestão de pessoas em universidades públicas	30
2.2 ASSÉDIO MORAL	34
2.2.1 Assédio moral no serviço público	35
2.2.2 Assédio moral em universidades	37
3 METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS	44
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	45
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	47
3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	48
3.4 ANÁLISE DOS DADOS	49
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	51
4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES	51
4.2 A OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL	54
4.3 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO	56
4.5 AÇÕES PROPOSTAS	72
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	74
5.1 SUGESTÕES PARA NOVOS ESTUDOS	76
REFERÊNCIAS	77
APÊNDICE A – Instrumento de coleta de dados – Questionário	84
APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido	94

ANEXO A	96
----------------------	-----------

1 INTRODUÇÃO

No decorrer da história humana desde que as sociedades deixaram de ser nômades e passaram a sedentárias a organização social e suas relações especialmente relacionadas ao trabalho ganharam peso determinante na construção do indivíduo. A palavra indivíduo que se origina da ideia de indivisível acaba por intuir que nas relações, apesar de vivermos em sociedade, o respeito a unidade que é inerente a cada ser humano é fundamental para a saúde física e mental. Contudo, as mudanças que ocorreram com o fim do sistema feudal em meados do século XV e a passagem de uma vida agrícola para urbana levaram ao surgimento da burguesia (comércio) e consequentemente ao capitalismo, sendo este um sistema econômico e social que se baseia na acumulação de capital e na propriedade privada. Cabe aqui ressaltar que todo sistema econômico acaba por gerar distorções nas relações sociais onde um grupo se privilegia em detrimento de outro. No feudalismo, e na monarquia é Senhor feudal; no capitalismo, o Capitalista. Nota-se como uma das principais características do capitalismo, a desigualdade social.

Um acontecimento histórico que potencializou o desenvolvimento do Capitalismo foi a Revolução Industrial cuja origem na Inglaterra por volta do ano 1760 com o surgimento das primeiras máquinas incluindo aqui a máquina a vapor. Esta foi uma invenção importantíssima, marco histórico, pois possibilitou um aumento exponencial do desenvolvimento ao revolucionar a velocidade dos transportes e das máquinas. Em seguida, tal revolução se espalhou inicialmente pela Europa, América do Norte e por todo mundo. A partir desse período passou a perceber-se que aparentemente toda evolução do capitalismo acaba por catalisar ainda mais as desigualdades sociais (AZEVEDO; SERIACOPI, 2007).

Outro fato histórico foi a revolução francesa ocorrida em 1789, na qual a população revoltada com o abismo existente entre a classe trabalhadora e sociedade em geral que viviam em condições precárias, e as classes favorecidas pela forma de governo, a monarquia absolutista, tais classes gozavam de privilégios sem fim. Isso resultou em uma revolta popular com o objetivo da melhoria das condições de vida e de trabalho.

De acordo com Fitzsimmons e Fitzsimmons (2014) os historiadores sociais medem o nível em que nossa sociedade esteve e está através de um parâmetro que diz se a sociedade estudada é pré-industrial, industrial ou pós-industrial. Na sociedade pré-industrial predominam as atividades extrativistas como: Agricultura, Mineração, Pesca e Silvicultura. Já nas sociedades industriais o trabalho é voltado para a Manufatura e Processamento. Por fim, nas sociedades pós-industrial estás se caracterizam por um forte setor de Serviços uma vez que nesse nível social a preocupação está voltada para a qualidade de vida.

Nesse sentido, frequentemente ocorrem conflitos de interesses entre empregador e empregado. As formas de governo, seja democracia, o comunismo, ou socialismo não têm dado conta de minimizar as causas do atrito: condições indignas de trabalho, assalariamento injusto, falta de oportunidades para o desenvolvimento do trabalhador nas organizações são apenas alguns exemplos que podemos citar.

Contudo, o século XXI trouxe consigo a realidade de que tais desigualdades até foram diminuídas, mas não realmente minimizadas. Sociedade e trabalhador continuam sendo explorados mundo a fora e as ações de intervenção por parte dos organismos estatais e sociedade civil organizada não dão conta de suprimir ou minimizar a violência moral no ambiente do trabalho (NUNES,2011). Criou-se a consciência que o que estava acontecendo de fato é uma violência contra o trabalhador. A essa ação de violência é dado o nome de assédio moral (SOARES,2014). Entretanto, ao analisar o assunto, o que se percebe, é que está incidindo o aumento e a banalização do assédio moral, Lopes e Diniz (2004). Assim, tornou-se ainda mais evidente a questão do desrespeito as diferenças, sejam elas físicas, ideológicas, políticas, de raça, gênero etc. Então, apesar das diferentes nomenclaturas assédio, seja ele, moral, sexual, terror psicológico, perseguição no trabalho, bullying, críticas persistentes, abusos pessoais, todos significam a ocorrência de violência no ambiente de trabalho. Esse contexto hostil, problemas decorrentes dessas situações e o aumento do número de trabalhadores que adoecem em função disso, destacou o tema na mídia e no mundo do trabalho.

Segundo Soares (2012), o que se fez foi dar um nome aquilo que se trata, na verdade, de uma violência e apesar das variações de nomenclatura de acordo com o país, no Brasil, chamamos de assédio moral. As formas de violências variam de agressões físicas propriamente ditas, mas outras formar como agressões psicológicas e sexuais e as mais variadas formas de violência como em razão do gênero,

produtividade, por exemplo, sendo que constituem em violência verbal e não verbal estão acontecendo cada vez mais dentro do ambiente organizacional. Lopes e Diniz (2004), nos lembram que sempre existiu assédio moral, mas este fenômeno somente passou a ser estudado com maior interesse a partir de 1980 nos Estados Unidos e em alguns países da Europa por causa dos seus efeitos nocivos à saúde do trabalhador.

De acordo com o professor (PERNA, 2014), coordenador do núcleo de estudos em saúde coletiva da Universidade Federal do Paraná a questão do assédio moral no trabalho é tema central do campo da saúde coletiva. O tema é encarado nas palavras do professor pela forma que se dissimula na sociedade de classes em que vivemos, concordando com Lopes e Diniz (2004), criando a impressão de que este está invisível, embora esteja presente na maioria, senão em todas as formas de trabalho. Essas pressões são sofridas por todos os trabalhadores em face das condições do exercício do seu trabalho. Aparentemente há uma ideologia que tenta ocultar o sofrimento que vem do exercício do trabalho. Há aqui uma tremenda contradição, pois, o trabalho contemporâneo ocupa na maioria das sociedades um papel central na vida das pessoas e é através dele que construímos a base das nossas relações sociais. Dessa forma, permitir que a forma como o trabalho acontece tenha por consequência o adoecimento não deve ser considerado um ato normal.

Ainda, segundo o professor (KÜNZLE, 2014), este levanta uma questão sobre o assédio moral que merece reflexão. Na visão do docente o fenômeno do assédio moral surge como um subproduto do tipo ou forma de trabalho em que as pessoas estão sendo submetidas. As exigências e as condições que estão sendo impostas aos trabalhadores, essa nova conformação do trabalho e a realidade social vem fazendo com que a sociedade como um todo aceite ou ache normal esse tratamento. O que é fato, é que o assédio moral aparece em todos os espaços de trabalho, quer privado ou público em suas três esferas, federal, estadual e municipal.

Segundo Lopes e Diniz (2004) ao analisarem o livro de Hirigoyen (2002) estas destacam que o contexto sócio cultural atual tem criado na sociedade uma espécie de cegueira que chega a ser complacente com o assédio moral. No entanto, o assédio moral leva ao adoecimento mental podendo até mesmo levar ao suicídio da vítima. Ainda de acordo com a análise das autoras sobre o livro, ressalta que o fenômeno do assédio moral pode ser encontrado em todos os grupos sociais em que há rivalidade entre os participantes.

Dessa forma, cabe a sociedade uma profunda reflexão sobre o tema buscando formas de combate se utilizando de ações através dos movimentos sociais como mecanismo proteção ao trabalhador levando a importância deste tema ao status político buscando formas de mediar as relações de trabalho sem que haja violência criando no ambiente de trabalho diálogo constante e proatividade nas relações.

Já a médica e pesquisadora (BARRETO, 2014), mostra uma visão mais aprofundada da real situação do trabalho no mundo. Segundo a pesquisadora no mundo a cada 15 segundos um trabalhador morre por consequência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, doenças essas que foram adquiridas no ambiente de trabalho. Também a cada 15 segundos 160 trabalhadores sofrem algum tipo de acidente no trabalho. Finalizando a pesquisadora ainda nos traz a informação de que diariamente morrem 6300 pessoas devido as leis ou enfermidades relacionadas ao trabalho totalizando mais de 2 milhões e 300 mil mortes no mundo por ano.

Esses dados são assustadores, fazendo um paralelo com a guerra da Síria que iniciou em 2011 e já dura sete anos, dados do site de notícias G1 (2018), apontam a morte de mais de 500 mil pessoas, ou seja, os dados dos problemas decorrentes do trabalho são muito piores do que dados dessa guerra. Todo o ambiente de trabalho, está circundado por esse mal, pequenas, grandes empresas multinacionais, etc. Ainda segundo Barreto anualmente ocorrem mais de 317 milhões de acidentes no trabalho que acabam por resultar em absenteísmo laboral.

Frente à tantas mudanças o papel do estado deveria ser mais contundente. Sendo a principal função do estado manter a ordem e exercer a justiça cuidando dos interesses públicos devendo visar o benefício coletivo. Porém, isso não ocorre, a divisão da sociedade em classe acaba por gerar um conflito de interesses onde uma minoria tira proveito em detrimento da maioria da população. Essa omissão por parte do estado acaba por permitir toda essa violência e consequentemente o assédio moral, pois ao autorizar o capital de tirar um vultuoso proveito também o autorizando a degradar as relações do trabalho.

A pressão por metas vai de um operador de telemarketing a um professor universitário, de um é exigido a venda de determinado número de produtos, ou serviços e do outro, a cobrança está na produção do conhecimento científico (aulas, pesquisas, artigos, congressos, e em alguns casos até mesmo a aprovação de um determinado número de alunos, a qualquer custo). O capitalismo através de suas políticas neoliberais quer instalar o que o fará triunfar globalmente, o individualismo, o

consumo narcisista e desenfreado, o culto a mercadoria, o corpo como mercadoria, (BARRETO, 2014). O que aumenta o desrespeito e indiferença ao sofrimento alheio.

O mundo do trabalho tem muita dificuldade em aceitar a subjetividade do indivíduo tentando impedir que este vivencie seus valores. Valores como respeito, dignidade, ética, justiça, crescimento pessoal, empatia, tudo só deve ser aceito caso não intervenham na lucratividade da empresa (HELOANI, 2014).

Nas palavras (HELOANI, 2014), professor da Unicamp e membro fundador do site assediomoral.org, em instituições de ensino superior já nos tempos de Weber e Marx existiam atitudes de imposição, lógica de dominação e exploração. Weber em sua época já denunciava a universidade alemã de estar explorando os professores, afirmava ainda que as universidades estavam fugindo das suas obrigações sociais. Ele alegava que estava ocorrendo a privatização e uma americanização nas instituições de ensino. Desta forma, o autor faz uma investigação e conclui que todas as organizações estão sob o mesmo jugo, ou seja, o setor de educação também está se pautando por regras do mercado financeiro. As instituições superiores estão cada vez mais próximas do setor produtivo. O estímulo à concorrência está inserido em todos os ambientes a lógica da competição e a não solidariedade, narcisismo e individualidade. O educador Paulo Freire já usava em seus livros o termo “educação bancária” e este modelo é encontrado na universidade. A lógica competitiva/instrumental da sociedade capitalista está inserida dentro das universidades.

Diante do exposto, propõem-se a seguinte pergunta de pesquisa: Analisar como se dá a ocorrência de assédio moral na Universidade Federal da Fronteira Sul Campus de Chapecó-SC, no campus e na reitoria. E qual a relação dessas ocorrências com o adoecimento do servidor?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Analisar a ocorrência de assédio moral na Universidade Federal da Fronteira Sul em Chapecó-SC, no campus e na reitoria, identificando sua relação com o adoecimento do servidor.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Identificar a ocorrência de assédio moral contra os servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul em Chapecó-SC em suas atividades laborais;
- b) Avaliar quais consequências o assédio moral traz na saúde dos servidores;
- c) Levantar as características do assédio ocorrido na UFFS Chapecó;
- d) Propor ações de que resultem em prevenção e combate do assédio moral.

1.2 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa é importante, pois administrar pressupõe gerir em todos os espaços, quer público ou privado. Analisar os impactos da forma de gestão em universidades assim como Almeida Filho (2007, p.173) nos lembra tem significativa relevância, pois as instituições públicas de ensino superior têm “papel histórico de vetor de inclusão social, imprescindível ao desenvolvimento econômico, social e cultura”. Ademais, o autor cita que a missão do servidor público é servir ao povo, para tanto, só um servidor com saúde será capaz de cumprir sua missão. Mais ainda, por afetar a saúde do trabalhador, sua qualidade de vida no trabalho, a produtividade, além do aspecto moral e humano. Vergara (2009), traz o debate observados os meios gerenciais aplicados ao trabalho ainda não saímos da administração científica. Para

isso, a autora nos lembra que já se passaram mais de cem anos desde que o americano Frederick Winslow Taylor e o francês Jules Henri Fayol fundaram a chamada Administração científica. Infelizmente as universidades não escapam muito desse panorama. Ainda de acordo com Almeida Filho (2007), sendo os pilares basilares das universidades, a pesquisa, a inovação e consequentemente a criatividade é de se esperar que a própria organização se beneficie do conhecimento produzido por ela.

O trabalho ocupa posição central na vida das pessoas. Entre a saída de seu lar, o expediente de trabalho e o retorno para casa o trabalhador ocupa a maior parte de seu dia útil no trabalho ou em função dele. Segundo, (FARIAS, 2014), membro do Ministério Público do Trabalho “o trabalho nunca é neutro, ou ele é fonte de saúde ou de adoecimento”. O assédio moral é uma das maiores fontes de adoecimento no trabalho. Torna-se cada vez mais comum o trabalhador estender sua jornada de trabalho para além do intramuros das organizações. As tecnologias que devem facilitar a vida das pessoas, mas elas também têm sido usadas para que as pessoas fiquem conectadas, por vezes, quase que 24 horas do seu dia a rotina laboral.

As instituições públicas já foram vistas como espaços vantajosos para se trabalhar, mas essa realidade parece ter mudado. A forma de se produzir no serviço público passou por mudanças e em muitas áreas há uma opressão para que o trabalho seja produzido. Além do problema do assédio moral há ainda outros problemas crônicos na área pública como a falta de profissionais, falta de estrutura organizacional, infraestrutura insuficiente, que também contribuem para o aparecimento do assédio. Nas palavras de Almeida Filho (2007, p. 165), “crônica carência de recursos para custeio e investimentos” e demandas.

Trabalhar no espaço público pode significar estar num ambiente onde a forma de medir-se as relações, por vezes, não segue uma métrica lógica ou coesa. O mérito muitas vezes não é a forma de valorização. Observa-se um forte componente político interferindo na gestão. Os cargos de chefia ocorrem por indicação, são em todos os setores com muita competição, toda vez que muda o governo, as trocas de chefias são normais, mas são pessoas estranhas ao ambiente de trabalho e por vezes sem competência para os cargos de confiança podendo atrapalhar o bom andamento do serviço (BARRETO, 2014).

No setor público algumas das formas de intimidação existentes nas relações de trabalho e em suas condições, ou em eventos onde o agressor procura fazer com

que a pessoa seja ou passe a ser desmoralizada, desqualificações, afastamento, isolamento, tornando-se um processo de “esmagamento” do funcionário. Outro fator está ligado as relações com os colegas de trabalho, pois estes têm dificuldade de aceitar o colega adoecido, (HELOANI, 2014). Não se procura ajudar ou mesmo agir para dar maior proteção ao indivíduo na condição de adoecido. A estabilidade no emprego, muitas vezes, cria espaços para a perpetuação do assédio moral. Assim, sindicatos têm um papel fundamental.

Entretanto, muitas instituições públicas têm dificuldade de reconhecer a existência de assédio. Servidores da Universidade de São Paulo - USP relatam que há uma grande dificuldade institucional de reconhecer a existência de assédio moral e sexual dentro da instituição. Porém, a Instituição conta com um núcleo no hospital das clínicas justamente para prevenir e combater o assédio. Outra instituição pública brasileira que possui um núcleo de combate ao assédio moral é Petrobras. O NUCAM (Núcleo de combate ao assédio moral) foi criado para juntamente com o sindicato da instituição dar apoio aos servidores. Vale ressaltar que, a Petrobras é maior empresa estatal do país e uma das maiores empresas do mundo.

Segundo Nunes (2011), o ambiente de trabalho da gestão da educação superior é mais propenso a ocorrência de assédio moral pela própria circunstâncias da organização. Assim como (HELOANI, 2014), já citado, é possível identificar que as premissas de Taylor e Fayol, pais da Administração Científica e idealizadores da ideia de tempos e movimentos que fazia com que cada trabalhador se especializasse em uma pequena parte do trabalho para que esse a executasse de forma o mais rápido possível criando um ambiente de tecnicidade, este modelo também tem sido aplicado no ensino universitário. O modelo tecnicista aparece na formação, pois privilegia um profissional especialista e não exatamente um profissional pensador. Na universidade “predomina o especialista produzindo uma espécie de Taylorismo intelectual volatizando o conhecimento, esse saber é reproduzido na sociedade tanto por professores como por alunos e é aplicado a fins empresariais e militares” (HELOANI, 2014). A universidade está cada vez mais burocratizada e próxima do setor produtivo.

Como já citado a ocupação de diversos cargos na gestão pública se dá através de indicação. Esse fato pode gerar a criação de grupos de poder assim como Nunes (2011) destaca sendo que o assédio tanto pode ser usado como forma de controle dos servidores e até mesmo como instrumento de violência de servidor para servidor com o objetivo de se ganhar “*status*” com as chefias. O assédio pode assumir diversas

formar. Cabe a reflexão relacionada a gestão, que muitas das queixas dos funcionários parecem ser ignoradas, pois não há a aplicação de nenhuma medida ou a abertura do diálogo para o debate da situação. Segundo Gaulejac (2006 apud NUNES, 2011, p. 33) diz “as formas de gestão da organização podem servir como fatores propiciadores para violências ao trabalhador”. Ou seja, essas condutas também estão ocorrendo na gestão universitária.

Nesse sentido, deve-se aplicar a lógica de que um problema será combatido quando este for compreendido. No que tange ao assédio moral faz-se muito importante o debate na gestão de órgãos públicos para que se conheça, assim se possa entender criando a possibilidade de agir de forma a combater o assédio moral.

O assédio moral se tornou um instrumento de gerência, a violência psicológica. A competição, a meta, lucratividade, ameaças são vistas como instrumentos normais na busca de resultados. Uma das intenções do assediador, é que ao escolher a vítima, usa ela para que sirva de exemplo pedagógico para os demais. O assédio moral é um processo, caracterizado pela repetitividade e sistematização. É uma agressão contínua, somada e o assediador se acha no “direito” (BARRETO, 2011).

Outro fator que pode desencadear o assédio também é a cultura organizacional. Contudo a mudança tem de passar primeiramente pela cabeça do empresário. Em empresas familiares, por exemplo, o pai fundador, passou para o filho ou filha que passa para o neto, mais ainda, não há uma mudança no aspecto cultural e o que a 30 ou 40 anos atrás poderia parecer normal, com a mudança de contexto, deve ser abandonado para que a perpetuação de um comportamento que já foi aceito seja abandonado.

Em micro e pequenas empresas pode ser uma questão cultural, vem da família “lá na colônia/roça” nós trabalhávamos 18 horas por dia. Em grandes empresas a meta é uma das formas de assédio, pois se não atingir a “meta”, não cumpriu corre o risco de ser substituído (FARIAS, 2014). Nesse contexto, podemos dizer que se trata de uma forma de assédio moral organizacional, ou seja, formas de gestão, estratégias de administração que podem ser acompanhadas de injúrias, medos, agressões. Esse tipo de assédio está inserido na forma de produzir da empresa, podendo estar numa área ou departamento através de formas de controle do trabalhador. Até mesmo marcando quanto tempo o trabalhador gasta, por exemplo, no banheiro.

Nota-se um contrassenso, nos ambientes de trabalho com discursos de responsabilidade social e ética corporativa. Fala-se em trabalho em equipe, mas o

sistema induz a competição, é um modelo ambivalente, já não se tem mais um colega de trabalho, mas um competidor (HELOANI, 2014). Esse fator influencia para que o assédio se perpetue, por medo, até por receio de passar também a ser alvo do assediador ou simplesmente pela própria competição existente no ambiente.

Por tratar-se de um problema de saúde coletiva cabe as instituições perguntarem: até onde a produtividade da empresa pode afetar a vida do funcionário? Até que ponto os meios para se alcançar a produtividade afetam a saúde ou lesam meu funcionário causando insegurança?

Contudo, as sequelas que além de psicológicas muitas vezes são físicas. O trabalhador acha que a culpa é dele. Problemas de pele, dor de cabeça, insônia, são alguns problemas que começam a surgir com a opressão sofrida no trabalho. Muitas vezes, a primeira oportunidade do trabalhador de falar sobre a situação de assédio é quando em função de uma outra causa, uma dor no ombro, por exemplo, o profissional de saúde pergunta como está o trabalho e a pessoa “desaba” a chorar (MERLO, 2014).

No entanto, muitas empresas têm investido no combate ao assédio moral, pois, a organização sempre é responsável, ela é quem deve manter o ambiente de trabalho sadio. Assim, para evitar responder juridicamente a empresa passa a considerar a questão. Mas, a questão está além do simples dano financeiro, a ocorrência de assédio moral não lesa apenas a vítima, também organização e sociedade saem lesados da situação.

Finalmente, diante do exposto, demonstrado a importância do tema ressalta-se que esse estudo ainda não foi realizado na instituição.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

Os estudos da Administração em seu primeiro estágio surgiram quase que de forma concomitante nos Estados Unidos da América com Frederick Winslow Taylor e na França com Jules Henri Fayol, no início do século XX. Ao lançarem as bases da Administração Científica também ampliaram a complexidade das relações humanas no trabalho. De modo análogo, o processo de gerir as pessoas na organização também foi impactado deixando apenas de ser a simples ação de contratar e demitir pessoas. No tocante as organizações brasileiras, estas foram fortemente influenciadas pelos modelos da administração destes países.

Na primeira metade do século XX o Brasil foi passando pela transição de uma economia essencialmente agrícola para uma economia industrial fato que também impactou as relações de trabalho. Outro fato importante, é que além da migração de um modelo econômico para outro, a chegada de imigrantes europeus ao país contribuiu para o desenvolvimento do movimento trabalhista, pois, estes já se encontravam muito mais desenvolvidos em seus países de origem. Foi também nesse período a criação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT em 1943, sendo nesses anos, entre 1930 e 1950, as estruturas de recursos humanos passaram por grandes mudanças no país (GIRARDI, 2008; DALMAU, TOSTA 2009).

Deste modo, surgiu a Seção de Pessoal, que tratava de resolver problemas burocráticos e legais, interpretando a recém-criada CLT procurando equalizar direitos e deveres do trabalhador. Assim como em outros países a evolução da Administração bem como da área de Recursos Humanos foi fortemente influenciado pelo momento histórico brasileiro que desde 1950 experimentou momentos de plena prosperidade e progresso, assim como foi afetado por crises nacionais e mundiais, problemas econômicos e políticos.

Dentre as várias ocorrências que contribuíram para a evolução da forma de administrar os recursos humanos as empresas perceberam que o trabalhador não é um insumo e sua contribuição vai além da mera execução das rotinas de trabalho. Mais ainda, o despertar das organizações da forma de se relacionar com seus

empregados se deu em face ao se constatar que isso poderia trazer muitos ganhos ficando ainda mais evidente diante do aumento da competição no mercado no mercado nacional e internacional. Nesse cenário, a o profissional e a área de recursos humanos nas organizações passaram a participar da composição da estratégica das empresas. Assim, a dinâmica gerada pela globalização dos mercados forçou a evolução das estruturas organizacionais. O foco das empresas passou a ser seu capital intelectual na obtenção de vantagens frente ao mercado.

As características do antigo modo de administrar os recursos humanos focavam aspectos quantitativos do trabalho, estes preocupam-se apenas com resultados numéricos. Porém, os trabalhadores ressentiram-se da falta de humanização em tais métodos que levavam apenas a produção e o lucro em consideração nas organizações. Marcado por impessoalidade. Contudo, o ser humano é um ser subjetivo que além da recompensa pecuniária também é um ser sócio afetivo que necessita criar vínculos em suas relações pessoais e trabalho para que se sinta motivado.

A esses vínculos podemos colocar como os aspectos qualitativos do trabalho. Deste modo, por volta de 1927 surgiu nos Estados Unidos a chamada Escola de Relações Humanas que procurava mediar as relações de trabalho entre empresa e trabalhador. Esse campo do conhecimento procurava ver o ser humano de modo integral levando diversos aspectos em consideração e não apenas a questão salarial. Desde então, as questões pessoais dos trabalhadores têm sido ao menos considerada nas organizações.

Contudo, o fator econômico ainda acaba por ditar as regras nas empresas. Especialmente em países subdesenvolvidos (como é o caso do Brasil) as relações de trabalho costumam a mudar pois as questões culturais e econômicas tendem a maior complexidade e leis trabalhistas como ocorrido com a nova lei trabalhista o ano de 2017, por exemplo, sendo sua publicação, Lei nº 13.467, de 13 de julho 2017, que trata da reforma trabalhista e gerou grande polêmica ao alterar a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Atualmente a área que trata das pessoas passou a ser melhor compreendida dentro da organização. Se entendeu que as pessoas se constituem o diferencial da empresa e que o departamento que cuida das pessoas além do recrutamento, seleção, contratação e demissão tem papel fundamental na estratégia das organizações. Dessa forma, a visão sobre os trabalhadores foi se ampliando e o

processo de gestão de pessoas foi ganhando cada vez mais importância. Contudo, assim como os demais campos das ciências tem sido altamente influenciado pela globalização. Tal situação do mesmo modo que facilitou a ampliação da comunicação criou a necessidade de gerir outros aspectos que se tornaram mais evidentes nas empresas (BICHUETTI, 2011).

Desta maneira, para além dos velhos, novos desafios como: gestão da diversidade, baixa qualificação do trabalhador, novas tecnologias da informação, inserção das novas gerações no mercado de trabalho, integração de trabalhadores imigrantes, demonstram ainda mais a importância da área de gestão de pessoas (BARRETO, 2014).

2.1.1 GESTÃO DE PESSOAS EM UNIVERSIDADES

Dentre os espaços de trabalho a universidade deveria compreender toda a diversidade assim como ser produtora de inovação especialmente voltada para a agregação de qualidade de vida do seu meio em si, de seu entorno e da sociedade. Porém, ao que se percebe a questão econômica permeia todos os espaços de trabalho, público ou privado. Relacionado a esse aspecto do ambiente de trabalho surge o assédio moral, do qual (BARRETO 2014); (HELOANI, 2014), dizem que sua gênese acontece na financeirização, pois é quem dita as regras nas grandes e pequenas empresas do mercado e conseqüentemente também nas relações sociais. Sendo, que ao se relacionar com a sociedade a fim de cumprir seu papel social as universidades estão cada vez mais próximas dos setores produtivos.

Quando pensamos nas formas de produção, devemos levar em conta que cada meio organizacional tem o seu método. Em universidades o “insumo básico é a inteligência; as pessoas nas universidades são matéria prima e o instrumento de produção intelectual ao mesmo tempo. Em nenhuma outra organização o elemento humano é tão importante” (BERNARDES, 2004, p. 316). Em verdade “as pessoas constituem a essência de qualquer instituição ou organização” (Ibidem). Mais do que isso, a palavra que mais se adequaria a esse contexto ao qual o autor se refere, seria ao invés de “essência” melhor se empregaria a palavra “origem” e não apenas origem como também a razão da existência de uma organização. Pois, a organização é feita

de pessoas e sua finalidade são as pessoas, sendo que o que se produz se produz para alguém.

Uma vez que, as práticas do mercado então cada vez mais presentes na educação, quer pública ou privada, e os métodos de trabalho de empresas privadas são reproduzidos nas universidades, afim de manter ou aumentar lucros e até mesmo sobreviver no mercado. Aparentemente o aumento dessa concorrência na educação teve sua dinâmica ainda mais alterada com o passar do tempo, especialmente em centros de ensino privado, com a criação e consequente entrada das universidades e centros universitários com o ensino à distância conhecido como EAD (Educação à distância).

As formas de gestão podem refletir problemas a saúde do trabalhador como, por exemplo, adoecimento psíquico e físico sendo: estresse, depressão, ansiedade, desânimo, distúrbio do sono e/ou acidentes de trabalho sendo esses apenas alguns exemplos, que resultam em absenteísmo (NUNES, 2011). Ainda, de acordo com (BARRETO, 2014), a autora destaca que está ocorrendo o inverso, o que ela chama de “presenteísmo” onde, pessoas que estão doentes e vão trabalhar por medo de serem demitidas ou de passarem a ser mal vistas no ambiente de trabalho. O que podemos refletir num primeiro momento, é que se a gestão não se posicionar diante desses problemas decorrentes do trabalho ela passar assumir a responsabilidade dos impactos na saúde do trabalhador.

Ademais, de acordo com GRILLO (1996, apud BERNARDES, 2004 p.316),

As universidades brasileiras ainda se ressentem de uma administração adequada às suas peculiaridades. Geralmente essas organizações tendem a adotar os mesmos modelos empregados nas organizações públicas e privadas, sem levar em consideração as especificidades próprias de uma organização complexa e com objetivos múltiplos e especializados, voltados para criação e difusão do conhecimento (GRILLO, 1996, apud BERNARDES, 2004 p.316).

Destarte, as incertezas que surgem do meio econômico acabam por refletir no ambiente de trabalho, que passa a ser pautado por ações, que visem apenas o lucro ainda que para que este seja alcançado venha a ser através de, intimidação pessoal estímulo a concorrência entre os trabalhadores, pressões sobre líderes para alcançar metas, passando por cima de colegas de trabalho, mentir, corromper, humilhar, e

inevitavelmente essas pressões geram abalo emocional dos trabalhadores (MERLO; FARIAS, 2014).

De acordo (BARRETO 2014; HELOANI, 2014, II SEMINÁRIO da APUFPR-SSIND), as novas práticas de gestão trouxeram consigo exigências que estão sendo colocadas ao trabalhador desde de a atração, submetendo o trabalhador há uma série de exigências, e até discriminações, atração e seleção refinada, passando por médicos e psicólogos, checando as redes sociais do trabalhador para verificar se o trabalhador, por exemplo, está obeso, qual a cor de sua pele, gostos e preferências, definindo critérios muito rigorosos de integração, desenvolvimento e avaliação. Este “novo de código” de práticas faz uma coleta ilimitadas de dados dos seus trabalhadores, rastreamento de informações deles afim de minimizar riscos futuros e maximizar negócios, evitando que os dados sejam usados para fins trabalhistas, tratamento médico ou seguro, sendo uma forma de proteção do capital. Essas ações aparecerem praticamente em todos os espaços de trabalho.

Dessa forma, de acordo com, (BARRETO, 2014); (FARIA, 2014); (HELOANI, 2014), (MARTINS 2014; FERRAZ 2014) o assédio moral é fenômeno cada vez mais frequente no ambiente de trabalho sendo uma violência que se repete no tempo, devendo ser entendido desde o mundo do trabalho ao interior do indivíduo para que se entenda o caráter humanizador ou alienante do trabalho. Alguns elementos que caracterizam o assédio moral são consenso entre os pesquisadores e outros não. Muitos autores acreditam que a precariedade do ambiente do trabalho, por exemplo, favorece a competição entre os trabalhadores criando um paradoxo entre competição e cooperação.

Segundo HIRIGOYEN (2002, apud, MARTINS 2014; FERRAZ 2014 p. 34), há um “embate entre forças decorrentes dos novos, e ainda indefinidos, papéis no ambiente organizacional os quais demandam um novo perfil profissional do trabalhador que ainda está se adaptando a este novo cenário”. Nesse sentido, deve a organização perguntar que custos sociais o sistema impõe a classe trabalhadora?

A uma tendência do aumento de metas e de um estímulo a um pseudo-sucesso, sendo necessário um grande esforço, ainda busca-se implantar a ideia de que o “vencedor leva tudo”. O trabalhador é e continua a ser visto como uma mercadoria, um insumo. O fato, porém, é que o ambiente de trabalho pode ser degradante, a falta de respeito, a hierarquia não sabe se posicionar como autoridade, mas acaba sendo autoritária.

Esse contexto abre espaço para o assediador, é importante lembrar que os aspectos culturais podem fazer que este acredite que não esteja fazendo mal algum ao usar como “motivação” armas procurando acusar a vítima de situações como: “sempre ter feito “corpo mole”, fazer fofocas, que é frescura de não quer trabalhar”.

A desigualdade social que é gerada por essas relações injustas entre capital e sociedade, sendo que o capital manipula a política. Essa desigualdade torna-se potencializadora das distorções sociais e do trabalho, e também são reproduzidas no ambiente de trabalho universitário.

2.1.2 GESTÃO DE PESSOAS EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Relacionado a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal instituída através do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, o referido decreto traz em seu corpo inúmeros instrumentos para o desenvolver a capacitação do servidor. Podemos citar algumas diretrizes como a seguir relacionadas: capacitação; gestão por competências; eventos de capacitação. Dentre as diretrizes apontadas pelo referido decreto além daquelas que tratam do desenvolvimento do servidor, através de cursos de capacitação, encontram-se também a necessidade de promover nos servidores a capacitação gerencial visando o exercício de atividades de direção e assessoramento e avaliação permanente dos resultados das capacitações oferecidos. Cabe ainda ressaltar que outra parte importante do decreto é encontrada em seu artigo quinto que trata dos instrumentos que serão utilizados afim da aplicação dessa política destacando: o plano anual de capacitação; sistema de gestão por competência; também o relatório de execução do plano anual. Os elementos dessa lei, apesar de genéricos orientam direcionando ações a serem desenvolvida para a capacitação do servidor.

De acordo com as pesquisas de Bernardes (2004), sobre a gestão universitária da Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC não há por parte dos participantes de sua pesquisa a percepção de que haja o incentivo relacionado ao mérito do servidor, ou seja, o mérito não é a base para a escolha na ascendência do profissional como, por exemplo, para ser indicado para uma determinada chefia. Bernardi ressalta que um dos depoimentos um dos entrevistados afirma que “a carreira baseada no

mérito motiva para o desenvolvimento do trabalho com qualidade, proporcionando crescimento pessoal do servidor e desenvolvimento da organização” (BERNARDES, 2004, p. 320). Coloca-se ainda que as políticas do governo federal pouco ou nada estimulam/incentivam ou favorecem o interesse do servidor em melhor servir. Essa percepção também nos leva a avaliar que essa situação pode problematizar a relação entre chefia e subordinado, de modo a provocar atritos que podem vir a tornar-se assédio.

Quando o debate passa as instituições públicas o assédio moral pode ganhar contornos que são peculiares a este ambiente. Ao completar seu estágio probatório, que geralmente dura de dois a três anos. O servidor adquire o status de estabilidade empregatícia, sendo que para que ocorra a exoneração há todo um trâmite administrativo. Esse fato pode gerar um tipo de assédio longo, moroso e muito sutil, gerando, muitas vezes, um sentimento de culpa na vítima por não entender o que está acontecendo. Colegas de trabalho, por vezes, não compreendem que está acontecendo o assédio e começam a se afastar ou mesmo participar do assédio também humilhando a vítima, isso acontece muito por não se compreender ou desconhecimento, gerando para vítima um terreno cada vez mais minado e fazendo que a vítima fique se auto culpando e se isole do grupo (BARRETO; HELOANI, 2014); (MERLO; FARIAS, II JORNADA de SAÚDE e SEGURANÇA DO TRABALHO, 2014).

Ainda, de acordo com (HELOANI, 2014), Fernandes (2004) o mercado quer se apropriar da subjetividade do trabalhador não tolerando as diferenças. Sendo que intolerância as diferenças é uma característica muito peculiar do assédio moral no setor público. O autor questiona “que sociedade é essa que manipula nossa subjetividade a ponto de nos idiotizar?”. Há um “mercado” humano, o ser humano passa a ser precificado. Ainda que se tenha consciência crítica, a forma como o sistema acaba por transforma tudo em contabilidade, gera uma lógica veementemente quantitativa. Se aplica uma pressão brutal e em cadeia, exigindo produção ainda que sem dar condições para tal (HELOANI, 2014).

Em universidades públicas e privadas por causa da vinculação com a pesquisa, congressos, por exemplo, quando realizados, para tal se coloca muita pressão sobre os pesquisadores, seguindo regras de mercado estritamente administrativas e burocráticas. As universidades estão cada vez mais submetidas às agências de fomento. Busca-se atender uma demanda corporativa. Metas que são utilizadas em setores

financeiros como no bancário estão sendo utilizadas na universidade (BARRETO; HELOANI, 2014).

Recentemente o atual debate na gestão da universidade pública brasileira parece estar “contaminado” pelo fato do país estar sendo governado por um partido de esquerda e suas alianças a quase dezesseis anos surgindo diversos grupos nesse ambiente, a exemplo: uma esquerda “principista”, que é grupo mais radical e voltado para o desejo de uma ação mais contundente na educação e no país; e outra a esquerda pragmática, que postula que a ação deve vir de negociação entre todas as partes envolvida no processo, através de mecanismos democráticos, também chamada de esquerda “realista”. Essa dualidade reflete as questões políticas nacionais dentro da instituição universitária (ALMEIDA FILHO, 2007). Ambas as posturas políticas têm seus vieses, tanto o realismo pode cair em conformismo, quanto o principismo pode gerar ações muito radicais.

A atual política brasileira que pode ser acompanhada através das diversas formas midiáticas revela que a corrupção se alastrou especialmente na alta cúpula parlamentar. Em que pese a democracia é construída através da escolha de políticos para representar o povo e se os representantes da sociedade se corrompem a sociedade termina por não ser representada e suas necessidades não atendidas ficando assim, sem mecanismos de mudanças no país. Os radicais da via mais socialista propõem a revolução como meio de transformação social. Todavia, qualquer ação que não seja pelo poder que deve emanar do povo deverá resultar em outras formas de poder autoritário.

Ainda, de acordo com Almeida Filho (2007), nas universidades públicas a esquerda principistas têm usado a democracia para contestar a autoridade institucional, também para desafiar a legitimidade instâncias colegiadas usando de importantes mecanismos como (através de sindicatos, e forças políticas), porém quando a representação foi eleita democraticamente, a contestação cega lesa as instituições. Essas situações geram ou acabam tornando-se conflitos geradores de crises no ambiente de trabalho universitário. Cabe aqui uma reflexão sobre a validade dessas ações. Se o processo de escolha da gestão foi através de votação, pleito ou sufrágio, debelar-se contra a autoridade constituída aparentemente pressupõe ações antidemocráticas.

Contudo, acima das ideias de grupos a construção da universidade deve-se pautar por valor que seja politicamente responsável. Todo embate político deve ser

construído levando em conta questionamentos construtivos: o que estamos produzindo, democracia ou democratismo? O legado permanente da democracia (representações, parlamentos, conselhos etc.) não deve ser lesado pelo imediatismo. Diferentemente, (eleições, referenda, assembleias) que também fazem parte da democracia correm o risco de estar influenciados pelo momento histórico e apenas o embate ideológico não deveria servir de base para conclusões mais aprofundadas. Outra reflexão que talvez possa ser importante ao debate é: qual é o sentido da democracia na esfera institucional? Há que se pesar que através do democratismo momentâneo não se deve “justifica-se privilegiar episódios em detrimentos de processos e estruturas” (ALMEIDA FILHO, 2007, p. 180).

Em instituições federais mais antigas, que acabam por gozar de gestões mais amadurecidas, velhas práticas, acabam se enraizando gerando grupos que se contrapõem. Almeida Filho (2007, p. 167), diz haver no plano interno da Universidade Federal da Bahia ao seu ver “dois grandes obstáculos: elitismo acadêmico e o esquerdismo universitário”. O autor relembra que ambos os grupos com sua visão muito fechada parecem ignorar a complexidade que se constitui uma universidade e seus desafios para a necessária inserção na sociedade do século 21. Essa divisão mais tem a atrapalhar do que a construir o patrimônio e a imagem da universidade. Só uma organização universitária que tenha por base o compromisso social e proximidade da população, livrando-se de práticas autocráticas poderá exercer verdadeiramente sua vocação produzindo conhecimento de modo inovador (ALMEIDA FILHO, 2007). Cabe-nos a reflexão de qual seja a realidade da Universidade Federal da Fronteira Sul e quanto dessas questões políticas podem estar interferindo na gestão da universidade.

Corroborando com as ideias da maioria dos pesquisadores tais como, (HELOANI; BARRETO, 2014) e demais, Almeida Filho (2007, p. 166), ao trazer a questão dos confrontos que ocorrem na organização universitária esses fatores onde há disputa pelo poder pode existir a ocorrência de assédio moral, apesar da universidade se distinguir de outras instituições de ensino. Ao que parece as organizações de ensino estão deixando de lado sua vocação quando relativizam o problema do assédio moral. Ainda de acordo com Almeida Filho, “a universidade compreende toda a riqueza e diversidade da cultura, da ciência e da arte.” (ALMEIDA FILHO, 2007, p. 166), mais ainda, a universidade deve ser “ofertado como

oportunidade de crescimento político, intelectual e cultural” (Ibidem). Nesse sentido, a universidade deve formar e não conformar ou apenas treinar.

2.2 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um fenômeno decorrente das relações de trabalho que tem afetado tanto os trabalhadores, quanto as organizações. O tema vem ganhando cada vez mais espaço pois, além da responsabilidade jurídica por parte da empresa os males que podem causar a saúde do trabalhador vão desde o absenteísmo, problemas psicológicos e psiquiátricos e em alguns casos, chegando a atos extremos como o suicídio. De acordo com, LEYMANN (1990, apud, Martins e Ferraz, 2014), destaca que “o assédio moral é um fenômeno que envolve violência psicológica extrema de maneira sistemática e recorrente por uma pessoa, ou grupo de pessoas, sobre outra no ambiente de trabalho”. Mais ainda, as autoras revelam que o assédio moral “interfere de forma negativa” entre o trabalhador e a empresas gerando prejuízos para ambos.

Do mesmo modo, HIRIGOYEN (2002, apud, Lopes e Diniz, 2004), define o assédio moral como:

[...] é qualquer conduta abusiva que se manifesta, sobremaneira, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos. Tal situação tem como consequências imediatas lesar a personalidade, a dignidade e/ou à integridade física ou psíquica do agredido. Este, muitas vezes, vê a degradação do ambiente laboral e seu emprego ser colocado em perigo. Detalhando quem é visado e quem é autor da agressão, a autora caminha para as diversas formas de impedimento de reação, que incluem: a recusa de comunicação direta, a desqualificação, o descrédito, o isolamento, o vexame, a indução ao erro e o assédio sexual. Aponta como ponto de partida do assédio, a luta pelo poder e o abuso deste. HIRIGOYEN (2002, apud, Lopes e Diniz, 2004).

Relacionado ao tempo de duração não há consenso entre os autores. Segundo LEYMANN (1990, apud, Martins e Ferraz, 2014), para que se caracterize assédio moral o evento tem de acontecer em média duas vezes por semana como período

mínimo de duração de seis meses. Contudo, Martins e Ferraz (2014) relembram que Hirigoyen (2002) discorda de Leymann (1990), pois, “determinadas manifestações humilhantes podem desestruturar alguém em menos de seis meses” HIRIGOYEN (2002, apud, Martins e Ferraz, 2014). Ainda, Nunes (2011) também nos relembra que não se pode considerar assédio moral um evento isolado. Nesse sentido, essas ações negativas repetidas no tempo é constituem o assédio moral.

Por seu turno, Farias (2009), assim como (BARRETO, 2014), defendem que pelo espaço que o trabalho ocupa na vida das pessoas a qualidade de vida no ambiente de trabalho impacta diretamente a qualidade de vida do trabalhador. Ainda segundo Farias (2009), corrobora com (HELOANI, 2014), sendo que ambos avaliam que o assédio moral tem como um de seus objetivos despersonalizar o trabalhador que deve atender primariamente a alta produtividade e o lucro ainda que em detrimento de sua saúde.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde - OMS (2004), o assédio moral é “[...] deterioração das relações interpessoais e pelas disfunções organizacionais. É um fenômeno relacionado a cultura e pode manifestar-se de várias formas de acordo com o país”. A OMS defini o assédio como uma ação repetida, porém não especifica um período mínimo para caracterizar o assédio.

2.2.1 ASSSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Diante de tantas mudanças no ambiente organizacional e de aspectos da cultura organizacional das empresas privadas estarem sendo reproduzidos no serviço público, apesar das diferenças na forma de contratação, no caso do servidor público através de concurso, essa reprodução do modelo privado no público tem favorecido o aparecimento de assédio moral. O servidor público, ao passar pelo concurso, enfrenta alto número de concorrentes na conquista da vaga pleiteada. Isso pressupõe que ou se escolhe ser servidor por vocação ou por escolha. No entanto, em algumas esferas do serviço público as chefias não são concursadas e muitas vezes vem do serviço privado, trazendo o comportamento e práticas de lá, querem instalar no serviço público a metodologia da demanda do trabalho privado.

O conflito nas instituições se dão em muitas frentes como, por exemplo, o servidor público não trabalha por produção, mas, por qualidade, outro elemento é que vide a realidade da concorrência em especial as vagas com maior remuneração os candidatos a vaga acabam por ter alto nível escolar, por exemplo, nível superior, pós-graduação etc. Esse acirramento de grupos que lutam pelo poder dentro da instituição cria muita tensão no ambiente de trabalho e atritos. O alto nível escolar faz com que os profissionais tenham maior potencial crítico e não aceite ser objeto de vexações, condições degradantes de trabalho, falta de estrutura básica, desrespeito, etc. Apesar de nível educacional ser importante no conhecimento e combate ao assédio moral, ainda assim, ele existe nestes espaços.

Um dos problemas identificados em uma instituição federal a Universidade Federal de Santa Catarina foi o fato inexistência nas políticas de recursos humanos tópicos de preparação/capacitação para as chefias de departamentos (BERNADES, 2004, p. 321). Nas palavras do autor “O servidor para exercer o cargo de chefia deveria passar por cursos, em módulos, onde ele absorveria toda as metodologias para cada cargos em específico” (BERNADES, 2004, p. 322).

Aparentemente os problemas decorrentes da dinâmica servidor versus instituição pública tem três aspectos problematizadores: o governo federal que instituiu através da Lei nº 8112 de 12 de dezembro de 1990, uma carreira de ascendência muito limitadas e em poucos níveis; a fraca política de gestão de pessoas localizada nas instituições públicas que potencializam os efeitos relacionado a lei estabelecida pelo governo federal e a própria postura do servidor que diante desses problemas acaba por se desmotivar “contaminando” a qualidade do seu trabalho. As oportunidades de qualificação oferecidas aos servidores através dos sistemas de afastamento para que se tenha um reflexo direto na qualidade dos serviços prestados pela instituição ou no desenvolvimento da pessoa na organização deve vir acompanhada de uma carreira definida que valorize o mérito.

Segundo Hirigoyen (2006, apud NUNES, 2011, p.6) “as formas de assédio moral são diferentes do setor público e do setor privado. No setor privado a ocorrência é mais evidente, dura menos e termina com a saída da vítima. Já no setor público o assédio pode ter uma longa duração, pois a princípio a pessoa tem estabilidade profissional e não podem ser demitidas sem um delito muito grave. Assim, há locais de trabalho mais propensos pelas circunstâncias da própria organização como é o

caso do setor de ensino/educação, medicina e terciários Hirigoyen (2006, apud NUNES, 2011, p.6).

De acordo com Nunes (2011), “as formas de gestão da organização podem servir de fatores propiciadores violências para o trabalhador, e se transformarem em situações características de assédio moral”.

De acordo com Lopez e Diniz (2004), “a imaginação do ser humano desmedida, o assédio moral caracteriza o sucesso como valor primordial e reveste a honestidade de fraqueza.”

2.2.2 ASSÉDIO MORAL EM UNIVERSIDADES

De acordo com (MERLO, 2014), médico e sociólogo, este defende que o assédio moral, por exemplo, assim como o racismo, fazendo um paralelo, geralmente é mais facilmente compreendido por quem já sofreu esse tipo de violência. “Melhor entende o racismo quem tem a pele escura” a percepção se dá no olhar diferente do “outro” na postura diferente do “outro”, muitas vezes não verbalizado” (MERLO, 2014). O trabalho é fundamental para que se constitua a saúde mental quando se ataca o trabalho se ataca algo que é fundamental na vida do indivíduo. A pessoa para que tenha uma boa saúde mental precisa ser reconhecida, reconhecer que o trabalho dela é bem feito. Analisando o aspecto social, é importante lembrar que quando se ataca isso (o trabalho) se ataca algo que muito importante na construção da identidade (MERLO, 2014); (BARRETO, 2014).

Nesse sentido, a construção da relação empresa/trabalhador que desde a Administração científica e após passando pela escola de Relações humanas vem se transformando e particularmente na contemporaneidade vem sendo impactada pelas transformações nas áreas de tecnologia da informação. Ainda assim, o trabalho tem um papel central na vida das pessoas, ele forma a identidade, fortalece essa identidade, nos identifica frente nosso grupo social. O trabalho é central, pois ele exerce o papel de provedor, é quem dá nossa sustentação, que fortalece na pessoa o saber fazer e possibilita a sua criatividade.

Nas empresas privadas, mas também no espaço público, contestar a forma de gestão pode ser argumento para desencadear o processo de assédio moral. Ao não

dizer “amém” para todas as decisões a pessoa é vista como “do contra”, há aqui um componente cultural do brasileiro. Segundo DAMATTA (1997) a cultura brasileira se desenvolveu de um modo que ao se debater, discutir ideias, é visto de modo negativo e as pessoas acreditam que todo debate tem que terminar em conflito. Então, discutir ideias é visto como algo inconveniente devendo ser evitado. Por esse motivo, há uma cultura de combate a qualquer forma de atrito, por menor que seja, dificultando o diálogo construtivo. Talvez esse aspecto cultural possa potencializar a ocorrência do assédio moral.

Nesse sentido, como exemplo, membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) pode ser motivo de assédio. A contradição que se estabelece reside justamente no fato de que este órgão dentro das empresas tem a função de proteger os funcionários, de perigos relacionados ao ambiente laboral, mas em muitas empresas os funcionários que se candidatam a participar da CIPA passam a ser malvistas. No trabalho público, ser sindicalizado, apesar de um direito, pode ser motivo para, por exemplo, a pessoa ser “colocada de lado.

Ainda Soares (2012), nos traz que as análises dos casos de assédio moral podem ser focadas, tanto no indivíduo que está sofrendo o assédio, quanto no contexto em que o assédio está acontecendo ou nos dois, indivíduo e contexto sendo estas: abordagem psicológica (indivíduo) e sociológica (relações sociais do contexto). Ainda de acordo Leymann (1996 apud SOARES, 2012, p.285) o ideal é que as abordagens sejam centradas tanto na vítima (abordagem psicológica) quanto no contexto organizacional (relações sociais do contexto). A questão do contexto organizacional nos remete a cultura organizacional. Por vezes, o método de produção capitalista, centrado no lucro é “transportado”, de modo análogo para as instituições públicas e universitárias. Sem contar que o processo democrático para escolhas, muitas vezes não aparece.

De acordo com Nunes (2011), o ambiente de trabalho da educação superior é mais propenso a ocorrência de assédio moral pela própria circunstância da organização, pois, em geral a violência não está ligada ao fator produtividade e sim “à recusa de diferenças e às disputas pelo poder. Uma vez que aquele que detém o poder, formal e/ou informal, ou faz parte de um grupo dominante dita as normas e regras de comportamento (NUNES, 2011). Essa conclusão de Nunes (2011), corrobora com Hirigoyen (2002), que afirma que em qualquer espaço que há disputa de poder pode existir a ocorrência de assédio moral. Desta maneira, Nunes (2011),

afirma que em suas pesquisas na Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC quase 50% dos participantes de sua pesquisa afirmam que o assédio moral na instituição pública é comum.

O assediador afim de justificar suas atitudes procura qualquer pretexto de modo a culpar a vítima. Infelizmente não é estranho a que ele use falas como “você é muito gordo; muito feio; muito baixo; onde é que já se viu homem usar brinco; tatuagem é coisa de malandro; como você passou nessa seleção? Você é um burro; esse trabalho qualquer criança faz; só podia ser coisa de mulher; você não consegue desenvolver teu trabalho por que você é gay/negro/mulher”. O agressor se utiliza de características ou condições da pessoa para por meio delas assediar (FARIAS, 2014).

Outro aspecto importante do assédio moral, é que uma grande parte dos casos de assédio moral voltam-se para pessoas que estão em estágio de pré-doença, ou já adoeceram e não conseguem mais cumprir as metas (HELOANI, 2014). Quando a produtividade cai, a empresa busca um meio de demitir o empregado. Não se olha o lado humano, não se busca ajudar. Essas ocorrências na verdade acontecem tanto no setor privado, quanto no setor público.

Na questão da criminalização, muitos estudiosos acreditam que esta deve ser evitada (BARRETO; HELOANI, 2014). O que se propõe é uma modificação no modelo das relações do trabalho, para o assédio moral não ficar restrito, personalizado apenas no autor e sim nas relações organizacionais, pois estas costumam a mudar. Primeiramente as empresas devem repensar suas culturas organizacionais, pois dentro de sua Visão, Missão, Políticas e Valores o que está escrito não se traduz em ações práticas e a empresa muitas vezes estimula a concorrência entre funcionários, mas em “leis organizacionais” ela fala de cooperação.

Ao se posicionar contra a criminalização apenas do autor do assédio tem-se por objetivo evitar fugir do foco, buscando combater o assédio organizacional nas relações pessoais de trabalho. Essa também é a visão de Nunes (2011) que afirma existir uma hipocrisia organizacional, se vende uma imagem de uma organização ética, baseada em valores comprometida tanto com seus empregados, quanto com a sociedade, mas as ações internas são dissonantes deste discurso.

O exemplo dado pelo autor demonstra muito bem a imagem da organização:

[...] iceberg. É possível visualizar o que está por cima d'água (aspectos expostos), porém abaixo deste nível contém as práticas organizacionais. Em outras palavras, a organização apresenta uma “sombra” que não é a imagem que ela mostra de si mesma, mas existe (NUNES, 2011, p. 5).

Doravante, pensando a problemática e compreendendo que diante de um ambiente corporativo que exige cada vez mais do funcionário o mecanismo da violência tem se tornado mais comum (HELOANI e BARRETO, 2014); (LOPES e DINIZ, 2004). o assédio moral trata-se de uma violência declarada mesmo quando não explícita. (BARRETO, 2014), “diz que o assediador usa de mensagens dúbias afim de confundir seu interlocutor”. Ao confundir seu interlocutor o assediador pode gerar um “campo” de instabilidade mais propício a surgir um processo de destruição moral da vítima, levando a enfermidade e em caso mais graves até ao suicídio. A violência sofrida pode gera dor, angústia, podendo gerar sequelas de ordem psicológica e fisiológica. Somado a estes conflitos cabe lembrar que o mercado de trabalho e o sistema capitalista favorecem e até mesmo usam o assédio moral como instrumento.

Por tanto, assim como Nunes (2011), destaca, é a cultura da organização que orienta as relações que ocorrem dentro do espaço de trabalho. Essas relações podem fazer bem aos funcionários, bem como gerar sofrimento no trabalho.

Neste cenário, ao que parece o progresso das sociedades, incluindo a brasileira, trouxe consigo uma crise ética entremeando entre discurso e prática uma dissonância evidente na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Entende-se, que reverbera essa contradição, Karl Marx trazia a discussão que as elites sabem muito bem se resguardar (HELOANI, 2014). A desconstrução da desigualdade social por essa via socialista poderia gerar muitos conflitos onde a própria sociedade sairia perdendo. O desatolo da sociedade sem que esse esteja assegurada através da educação, gerando convicção intelectual, pode resultar em atos extremos causando desequilíbrio ao país, sendo, por exemplo, que o setor econômico refletiria esses reveses trazendo, por exemplo, a alta da inflação, prejudicial a população mais pobre.

Cabe então, rever as políticas de recursos humanos para que essa propicie a motivação dos servidores e não o abuso, o autoritarismo. Buscar através de

mecanismos como a força sindical, inclusive a federal, meios de melhoria e valorização do servidor público federal. Pensar programas de desenvolvimento que se pautem pela qualidade do serviço, uma vez que, ao passar por concurso público, o servidor naturalmente passa por um “processo seletivo” refinado o que em tese acredita-se que este um bom nível de capacitação. Afinal os servidores são a base da instituição. Dessa forma, como bem lembra Bernardes (2004), “acredita-se que possibilitar aos servidores técnicos e seus dirigentes mais informações, treinamentos, capacitação, cursos, palestras, eventos em geral pode melhorar a gestão universitária” (BERNADES, 2004, p. 324). Complementando, o assédio moral não deve ser visto como um caminho para se alcançar os objetivos da organização.

Para que se possa construir uma universidade que se pautar pela qualidade dos serviços prestados à população e cumpra seu papel social todos os envolvidos no trabalho da universidade devem refletir de qual modo sua ação particular está refletindo na gestão da organização. O diálogo permanente entre a atual gestão e servidores e seus representantes é a via principal nessa construção. Diante disso, uma série de questionamentos devem ser feitos na construção de um debate que procure ser justo. Questões como: qual a percepção dos dirigentes da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) sobre as políticas de recursos humanos para servidores técnicos-administrativos e suas influências na gestão universitária? Como são preparados os dirigentes para as chefias acadêmicas e administrativas? As políticas de recursos humanos para os servidores técnicos-administrativos da UFFS influenciam na gestão universitária? Através do diálogo construir modelos que promovam o desenvolvimento de pessoas nas organizações. Uma estrutura de gestão de pessoas que deixe clara a definição dos componentes organizacionais que deve integrar um programa dessa natureza, de modo a trazer o servidor para o debate.

Nesse sentido, para que se desenvolva uma organização que realize um trabalho com qualidade faz-se necessário a avaliação de desempenho de seus trabalhadores. A avaliação de desempenho é um mecanismo que dá às organizações meios de receber um retorno sobre o trabalho prestado. No tocante ao trabalho realizado no serviço público ressalta-se a necessidade de um modelo de avaliação de desempenho do trabalho de servidores que compreenda a cultura organizacional específica do setor público. Ademais, Como Bernardes (2004) nos lembra, as universidades em especial têm uma dinâmica ainda mais diferente de funcionamento das demais instituições públicas. Fernandes (2004), realizou uma pesquisa na

Universidade Estadual Paulista - UNESP, onde por muitos anos diferentes formas de avaliação de desempenho foram testadas, sendo, por fim, encontrado um modelo próprio que é intitulado de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional - ADP.

Ressalta-se aqui, que a situação da UNESP é diferente, pois trata-se de uma instituição amadurecida, sendo sua fundação no ano de 1976. Porém, por ser uma instituição pública e universitária suas experiências podem servir de base para se pensar caminhos para outras instituições públicas universitárias.

A atuação de universidades gera desenvolvimento regional direta e indiretamente, pois a economia da região aumenta sua movimentação ao aumentar o fluxo de pessoas que circulam na cidade, transporte, habitação, alimentação, vestuário, serviços diversos e demais bens de consumo ajudam no desenvolvimento da cidade onde a universidade está instalada e das cidades de seu entorno.

A grande questão em todos os espaços de trabalho está em encontrar caminhos para que as pessoas estejam motivadas no desempenho de seu trabalho e de como levá-las a aplicar todo seu potencial no trabalho. É consenso entre os autores que motivação é um processo interno e pessoal. Assim, não é possível motivar as pessoas é o próprio indivíduo que se motiva a agir. Para além dos aspectos financeiros há outros fatores que influenciam cada pessoa agir. Sentir valorizado, por exemplo, pode fazer que o funcionário “vista a camisa” da empresa e realize um bom trabalho sem necessariamente precisar ficar sendo supervisionado ou sofrendo pressão no alcance de metas.

Contudo, para que a avaliação de desempenho alcance seu objetivo, organização e servidores se entendam, a avaliação de desempenho deve estar alicerçada na política de recursos humanos da instituição. De acordo com Chiavenato (2009), existem várias formas de proceder com a avaliação de desempenho, sendo, que pode ser realizada por chefias, pelo próprio grupo de trabalho, pelo departamento de recursos humanos da empresa, uma comissão ou o que o autor chama de avaliador 360°, que tem como avaliadores todos os envolvidos no processo incluindo o usuário.

Dessa maneira, o modelo de administrar as empresas ainda está enraizado em modelos rígidos, nos quais prevalece a hierarquia das relações até mesmo sistemas patriarcais. Os trabalhadores ressentem-se da falta de um modelo organizacional que seja mais democrático e participativo. Como já citado, Vergara (2009), em seu artigo Ordem e transgressão avalia que em termos práticos ainda não saímos do modelo desenvolvido pela Administração Científica que justamente é um modelo que não

enxerga o lado humano do trabalhador. Gestores e colaboradores devem acima de tudo pautar suas ações de modo a atender os objetivos da organização. Então, as políticas de recursos humanos, assim como a maneira de administrar a organização deve estar atualizada estando baseada na estratégia da empresa.

No caso da instituição estudada, a UNESP, durante os anos e ainda antes do ano de 1992 a instituição já testava inúmeras formas de avaliar o desempenho de seus servidores. Posteriormente, após sete anos de debate junto aos servidores, no ano de 1999 a universidade finalmente conseguiu implantar seu sistema de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional-ADP. Em seu método a instituição busca ao mesmo tempo busca atingir os objetivos organizacionais desenvolver seus servidores “por um processo participativo, dinâmico, contínuo e sistematizador do planejamento, acompanhamento, avaliação e melhoria do desempenho” (FERNANDES, 2004 p. 365).

Entretanto, para que se alcance a meta faz-se necessário que chefia e colaboradores trabalhem juntos, porém a chefia deve possuir os requisitos e qualificação para que além de líder sejam também participantes do processo procurando agir de forma proativa como ressalta Bernardes (2004). Por essa via, as relações organizacionais tenderão a ser mais democráticas, desenvolvendo o espírito participativo, gerando confiança entre as partes dividindo-se a responsabilidade no alcance dos objetivos. É fazer que objetivos individuais estejam alinhados com os organizacionais.

Dessa forma, cabe a reflexão se as universidades, em geral, têm feito a sua parte no desenvolvimento de políticas de recursos humanos que estejam alinhadas com ideias inovadoras e contemporâneas? Como já citado, Bernardes (2004), destaca que são as pessoas na universidade são o principal “recurso” de produção. Portanto o modelo antigo de avaliar pessoas que é mecanicista pouco ou nada pode contribuir para a gestão de pessoas em universidades, sendo para esse espaço mais apropriado o modelo participativo.

Doravante, no caso estudado da UNESP, foi criado um manual de implantação cujo é detalhado o funcionamento do Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional-ADP. De acordo UNESP (1998, apud, FERNANDES, 2004):

“O sistema de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional – ADP é definido pelo seu manual de implantação como sendo o hábito natural do chefe de orientar, acompanhar e analisar o desempenho dos servidores, de forma contínua e participativa”. “É, por definição, um processo de contínua verificação da tarefa em relação ao processo de trabalho, ou seja, a verificação da tarefa executada pelo servidor num determinado período de tempo, tendo como base padrões de desempenho previamente combinados e estabelecidos (FERNANDES, 2004, p. 368)”.

Desta maneira, todo o esforço na realização do trabalho é conjunto e voltado para o melhor resultado, para tanto, o ADP é estruturado em três etapas e possui quatro indicadores que demonstram se os objetivos foram atingidos ou não. Por fim, através das informações obtidas, surge uma quarta etapa, uma vez que o desempenho, por exemplo, seja considerado baixo, analisa-se a necessidade de treinamentos e capacitações visando aperfeiçoamento do servidor. Ainda, todo esse processo é pensado de modo a melhor aproveitar o servidor e ocorre buscando estar atrelado a carreira do mesmo. Assim, busca-se a melhoria contínua dos serviços prestados e no desenvolvimento profissional do servidor (FERNANDES, 2004).

3 METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS

A seguir, são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados na análise e interpretação do estudo em questão, para que se atenda os objetivos da pesquisa. O estudo, tem tanto aspectos quantitativos, quanto qualitativos, pois entende-se que desta maneira amplia-se a possibilidade de tratamento dos dados enriquecendo os achados. Dessa forma, os procedimentos metodológicos se dividem

em: classificação da pesquisa, população e amostra, coleta de dados, análise dos dados.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

De acordo com Gil (2010) o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) estabelece que a classificação da pesquisa primeiramente é dada por sua grande área. A pesquisa aqui elaborada tem com sua grande área as Ciências Sociais Aplicadas. Já com relação a finalidade da pesquisa, segundo o autor, o estudo se enquadra como pesquisa aplicada, pois, sua finalidade é resolver um problema da sociedade e do estudo em questão visa levantar informações sobre assédio moral na Universidade Federal da Fronteira Sul campus de Chapecó - SC, sendo que este problema se apresenta nas relações organizacionais do trabalho.

Segundo Severino (2007, p.118) a classificação de abordagem quantitativa é o “emprego da quantificação na coleta de dados e no tratamento deles, por meio de tratamento estatístico”. Para Gonçalves (2007) a:

“pesquisa quantitativa remete para uma explanação das causas, por meio de medidas objetivas, testando hipóteses, utilizando-se basicamente das medidas estatísticas. Nesses termos, transformou-se a vida social em números” (GONSALVES, 2007, p.69).

Ainda, Marconi e Lakatos (2010, p.86) descrevem que é através da pesquisa quantitativa que se chega ao aspecto qualitativo. Ao medir é possível compreender aquilo que se está pesquisando.

Nesse sentido, Gil (2010) e Vergara (2009) a pesquisa também se enquadra como descritiva. A pesquisa descritiva busca descrever uma realidade em todos os seus aspectos. Marconi e Lakatos (2010, p. 170) chama de “estudo de descrição de população”, especificando que se tratam de estudos “quantitativos-descritivos” e “empregam escalas que permitem a quantificação”. Além disso, também levanta

características de um grupo, tal como, idade, gênero, ou seja, dados sócios demográficos. Complementando, Gonsalves (2007, p.67) diz que as pesquisa descritivas “atualizam as características de um grupo social” que podem “descobrir a existência de relações entre as variáveis” sendo que “preocupa-se em apresentar suas características”. Para Castro (1976):

“Quando se diz que uma pesquisa é descritiva, se está querendo dizer que se limita a uma descrição pura e simples de cada uma das variáveis, isoladamente, sem que sua associação ou interação com as demais sejam examinadas” (CASTRO, 1976, p. 66).

Corroborando, Mattar (2001) afirma que “O pesquisador precisa saber exatamente o que pretende com a pesquisa, ou seja, quem (ou o que) deseja medir, quando e onde o fará, como o fará e por que deverá fazê-lo” (MATTAR, 2001, p. 23). Ou seja, aprofundamento no problema a ser pesquisado.

Já a pesquisa aplicada, se deve ao objetivo específico que envolve a busca de soluções sobre um problema em evidência (MATTAR, 2011). Desta forma, a pesquisa busca analisar e levantar a discussão e propor ações de combate e prevenção do assédio moral.

Para Severino (2007) a pesquisa de campo “[...] é abordado em seu meio ambiente próprio. A coleta de dados é feita nas condições naturais em que os fenômenos ocorrem, sendo assim diretamente observados [...]”, assim aplicou-se o questionário na coleta dos dados desta pesquisa. Algumas perguntas no questionário são abertas, as perguntas abertas correspondem a análise de conteúdo quantitativa. É também bibliográfica, pois utiliza “registros disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc.” (SEVERINO, 2007, p. 122)

E como foi realizada em uma unidade particular da Universidade Federal da Fronteira Sul caracteriza-se como estudo de caso que, de acordo com (GONSALVES, 2007, p.69) o estudo de caso “é um tipo de pesquisa que privilegia um caso em particular, uma unidade significativa considerada suficiente para a análise de um fenômeno.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população, ou seja, “o conjunto de informações que possibilitará a escolha da amostra, que deve ser representativa ou significativa” (MARCONI e LAKATOS, 2010). Dessa maneira a população de pesquisa em questão compreende todos os trabalhadores da Universidade Federal da Fronteira Sul de Chapecó-SC no campus e na reitoria.

Assim, de acordo com o site da universidade se tem:

A Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) é uma instituição de ensino superior pública, popular e de qualidade. Criada pela Lei Nº 12.029, de 15 de setembro de 2009, a UFFS abrange mais de 400 municípios da Mesorregião Grande Fronteira Mercosul – Sudoeste do Paraná, Oeste de Santa Catarina e Noroeste do Rio Grande do Sul.

Nesse sentido, a instituição com apenas nove anos de existência já conta com seis campi tendo como sede a cidade de Chapecó-SC. Até o ano de 2016 a instituição já contava com mais de 40 cursos de graduação e já havia passado o número de 8000 alunos. A instituição reserva cerca de 90% de suas vagas da graduação para estudantes que cursaram o ensino médio totalmente em escola pública. No âmbito das especializações a UFFS já conta com cursos de pós-graduações em nível de especialização, mestrados e doutorados, procurando sempre equalizar sua oferta de acordo com a vocação da região.

Destarte, população estudada são todos servidores da Universidade Federal do Fronteira Sul em Chapecó, que é de 602 sendo 356 técnicos administrativos e 246 docentes.

Foi realizada uma tentativa de censo sendo enviado o link de acesso ao questionário que foi elaborado através do Google Forms sendo enviado para o endereço de e-mail de todos os servidores da unidade estudada através do Gabinete do Reitor que compreendia os servidores lotados na reitoria e da Secretaria de Direção e Órgãos Colegiados que enviou o e-mail para os servidores do campus. Essa primeira tentativa foi no dia 26 de outubro de 2018. Contudo, no dia primeiro de novembro foi solicitado o reenvio mais uma vez para o e-mail dos servidores, tendo

decorrido seis dias. O gabinete do reitor reenviou de imediato, e a Secretaria de Direção reenviou no dia cinco de novembro. Consideramos então, as respostas obtidas como uma amostra não probabilística por critério de acessibilidade. O questionário foi acessado por 125 respondentes, sendo que um não concordou em participar. Dos participantes 70 estavam lotados na reitoria e 54 no campus. Destes 42,7% são técnicos de nível médio, 36,6% técnicos de nível superior e 20,2% são docentes.

Relacionada a amostra, está é intencional, já que o grupo estudado é de interesse do pesquisador, sendo, neste caso, a população de servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul do campus Chapecó-SC.

3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Na elaboração deste trabalho se aplicou um questionário estruturado adaptado com base na Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e a Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT) de (MARTINS, FERRAZ, 2014). As escalas originais encontram-se no Apêndice A. A adaptação se fez necessária, pois as escalas encontradas no livro tratavam apenas de assédio moral hierárquico, porém a literatura sobre assédio moral destaca que o assédio ocorre não apenas em níveis hierárquicos, também conhecido como assédio moral vertical. Mas há também o assédio moral horizontal que acontece de colega para colega de trabalho.

Mais ainda, a literatura trata que também existe assédio moral que parte do colaborador para com a chefia. Assim de modo figurado podemos dizer que há ocorrência de assédio moral “de cima para baixo; de baixo para cima; e linear”, ou seja em todos os níveis. De acordo com HIRIGROYEN (2002, apud LOPEZ, DINIZ, 2004) aonde há relações de poder pode haver a ocorrência de assédio moral. O questionário continha perguntas abertas e fechadas afim de melhor compreender a percepção do pesquisado relacionado ao tema.

Segundo Vergara (2009) quando se deseja colher um grande número de respostas o questionário se apresenta como uma boa opção. Coloca-se aqui que o questionário utilizado foi aplicado de modo eletrônico sendo disponibilizado/enviados

aos servidores técnicos e docentes da UFFS de Chapecó-SC através de seus e-mails, contendo o link de acesso a pesquisa e também de grupo de técnicos da UFFS Chapecó em sua página no Facebook foi disponibilizado o link de acesso a pesquisa.

Os instrumentos usados na pesquisa estão localizados nos apêndices, sendo que foram organizados em dados sócio demográficos que continha informações de perfil dos participantes, dados relacionados a questões do trabalho, para daí serem respondidas as escalas de percepção de assédio e de impacto afetivo causadas pelo assédio moral. Essa questão utiliza o modelo de escala Likert. Essa escala, em geral mede por meio de proporções que vão da neutralidade a mais ou menos favorável (MARCONI e LAKATOS, 2011). Com o intuito de complementar as escalas foram ainda disponibilizadas mais 12 perguntas abertas e fechadas relacionadas ao tema e, por fim, a possibilidade de sugestões.

Como o questionário foi baseado em duas escalas validadas não foram realizados pré-testes. A coleta dos dados iniciou-se no dia 26 de outubro a 06 de novembro de 2018, colhendo 125 respostas.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Para Marconi e Lakatos (2010, p.151), a análise dos dados “é a tentativa de evidenciar as relações existentes entre o fenômeno estudado e outros fatores”. Desta maneira, para análise das respostas obtidas através do questionário foi aplicada estatística descritiva, sendo que está gera uma síntese das informações através de números, gráficos e tabelas (STEVENSON, 2001). Para tanto, na aplicação da estatística descritiva se coleta dados, se organiza os dados, descreve dados.

A estatística descritiva também dita técnica uni variada, segundo (MALHOTRA, 2012), são utilizadas quando há uma única medida de cada elemento na amostra ou quando, havendo várias medidas de cada elemento, cada variável é estudada isoladamente. Mattar (2001) complementa colocando que se o número de variáveis for, respectivamente, um, dois ou mais de dois, a técnica estatística pode ser classificada como uni variada, bivariada ou multivariada.

Segundo Mattar (2001, p.62), “os métodos descritivos têm o objetivo de proporcionar informações sumarizadas dos dados contidos no total de elementos da(s) amostra(s) estudada(s)”.

Por fim, após a apresentação do modo como foram tratadas as informações obtidas, a seção seguinte traz a análise dos resultados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresenta-se aqui os dados obtidos na pesquisa, afim de responder aos objetivos propostos. São apresentados primeiramente o perfil dos respondentes do questionário, assim como informações gerais destes. Em seguida, apresentamos as escalas utilizadas para o levantamento da existência do assédio moral, apontando sua incidência na instituição, bem como, verifica-se a escala de impacto afetivo causado pelo assédio moral. Após, é tratada as características do assédio moral trazendo também a definição dos respondentes. Posteriormente, as consequências do assédio moral para saúde do servidor e ações propostas como medidas para conscientizar o que é o assédio moral.

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

Para a melhor compreensão do perfil dos participantes da pesquisa foi elaborada uma tabela que descreve as suas características, aspectos relacionados ao gênero, idade, renda etc. A seguir, apresenta-se a tabela que contém os dados sócio demográficos dos participantes. Ressalta-se que a questão relacionada a idade dos participantes era aberta, assim para facilitar a análise foram criados grupos de categorias.

Tabela 1 – Dados sócio demográficos – Quanto ao gênero, idade, estado civil, grau de instrução e etnia.

Categoria	%	Nº
Gênero		
Masculino	43	53
Feminino	57	71
Total	100%	124
IDADE		
22 a 26	6	8
27 a 31	20	25
32 a 36	34	42

37 a 41	16	20
42 a 47	10	12
49 a 55	10	12
57 a 62	4	5
Total	100%	124
Estado civil		
Solteiro (a)	27	34
Casado (a) / União estável/ reside com o (a) companheiro (a)	67	83
Separado (a) / divorciado (a)	6	7
Total	100%	124
Grau de instrução		
Doutorado	19	24
Mestrado	27	33
Especialização	40	50
Ensino superior	11	14
Ensino médio	3	3
Total	100%	124
Etnia		
Branca	90	112
Parda	8	10
Afrodescendente	1	1
Outros	1	1
Total	100%	124

Fonte: Dados primários, 2018.

Ao apurarmos as respostas verifica-se que a maioria dos respondentes é do gênero feminino 57% (71 respondentes). Seguindo, observamos que a faixa de idade com maior número de participantes da pesquisa é de 32 a 36 anos com 34% (42 respondentes). Relacionado ao estado civil, destaca-se que a maioria é casado (a) 67% (83 respondentes). Já o grau de instrução dos pesquisados o maior número é de pós-graduados especialistas 40% (50 respondentes). Por fim, tangente a etnia constata-se que a maioria disparada é de pessoas brancas 90% (112 respondentes).

A seguir, a Tabela 02, consta a informação se o pesquisado trabalha no campus ou na reitoria, ressaltando que a reitoria fica no centro da cidade e o campus na sua periferia. Ainda se verifica, quantos anos já atua na instituição, faixa salarial, regime de trabalho, tipo de vínculo com a instituição e se ocupa cargo de direção ou tem função gratificada especificando quando positivo em qual se encontra se direção ou gratificação.

Tabela 02 – Dados relacionados ao trabalho – Local de lotação, tempo de trabalho, faixa salarial, regime de trabalho e vínculo com a instituição e se ocupa cargo de direção ou se tem função gratificada.

Categoria	%	Nº
Local de lotação		
Campus	44	54
Reitoria	56	70
Total	100%	124
Tempo de trabalho Na UFFS		
Menos de 1 ano	3,2	4
De 1 a 3 anos	4,0	5
De 3 a 5 anos	30,6	38
De 5 a 7 anos	31,5	39
De 7 a 9 anos	30,6	38
Total	100%	124
Faixa salarial		
1 a 3 salários mínimos (R\$ 954,00 a 2.862,00)	1	1
3 a 6 salários mínimos (R\$ 2.862,00 a 5.724,00)	47	58
6 a 9 salários mínimos (R\$ 5.724,00 a 8.586,00)	28	35
9 a 12 salários mínimos (R\$ 8.586,00 a 11.448,00)	14	17
12 a 15 salários mínimos (R\$ 11.448,00 a 14.310,00)	8	10
15 a 18 salários mínimos (R\$ 14.410,00 a 17.172,00)	2	3
Total	100%	124
Regime de trabalho		
Dedicação exclusiva	18	23
20 horas	1	1
25 horas	2	2
30 horas	2	2
40 horas	77	96
Total	100%	124
Vínculo com a Instituição		
Técnico-administrativo (nível médio)	43	53
Técnico-administrativo (nível superior)	36	45
Docente efetivado	20	25
Docente substituto	1	1
Total	100%	124
Você ocupa cargo de direção ou tem função gratificada?		
CD2	0,8	1
CD3	2,4	3

CD4	3,2	4
FG1	15,3	19
FG2	10,5	13
FG3	2,4	3
FG4	2,4	3
FG5	1,6	2
Não ocupo	61,0	76
Total Geral	≈100	124

Fonte: Dados primários, 2018

Como se pode observar, a maior parte dos respondentes estão lotados na reitoria 56% (70 respondentes). Também se observa que os técnicos de modo geral 79% (98 respondentes) obs.: somados os técnicos de nível médio e de nível superior., mais participaram da pesquisa. Destes, 43% (53 respondentes) são concursados em nível médio. Quando analisado quanto tempo está trabalhando na instituição os números mostraram uma coincidência sendo 38, 39, 38, (115) pessoas respectivamente com 3 a 5 anos, 5 a 7 anos e 7 a 9 anos trabalhando na organização, totalizando mais de 90% de respondentes com no mínimo três anos de trabalho. A faixa salarial dos pesquisados tem maior incidência na faixa que vai de 3 a 6 salários mínimos com 47% totalizando (58 respondentes). Já relacionado ao regime de trabalho, 77% (96 respondentes) trabalho em regime de 40 horas semanais. Por fim, a questão referente ao recebimento de função gratificada ou por exercer cargo de direção mostra que a maioria não recebe dos 124 pesquisados 76 não recebem nenhuma das opções de adicional ao salário, perfazendo 61%.

Na parte a seguir do trabalho aborda as questões relacionadas a ocorrência de assédio moral no trabalho.

4.2 A OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL

Neste momento, na segunda parte do questionário são aplicadas a Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e a Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT) de (MARTINS e FERRAZ, 2014), lembrando que a escala foi adapta. Agora pretende-se apurar o grau de assédio moral na instituição e o impacto afetivo causado por ele.

Pelo grande número de respostas, 124, também pelo número de variáveis nas escalas, na EP-AMT sete possibilidades em cada resposta sendo 1 para “NUNCA OU QUASE NUNCA” acontece/aconteceu, indo até 7 para “UMA OU MAIS VEZES POR DIA” acontece/aconteceu, calculou-se a média de todas respostas através da escala Likert apurando o valor de 1,6 para a Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT). No caso da Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT) eram quatro possibilidades indo de 1 para “NADA HUMILHADO” até 4 para “MUITO HUMILHADO” e a medição do valor médio encontrado foi de 1,4. O questionário contendo ambas as escalas se encontram nos apêndices A.

Os valores médios encontrados em ambas as escalas claramente demonstram que existe a ocorrência de assédio moral. Contudo, isso já era esperado, pois como Hirigoyen (2002, apud LOPES e DINIZ, 2004, p.645) afirma “tal fenômeno pode ser encontrado em todos os grupos sociais em que a rivalidade se instala destacando como meios as escolas e as universidades”. Mas a incidência encontrada foi baixa. Ou seja, o assédio moral, no caso EP-AMT se aproxima do valor 2,0 da escala que corresponde a “MENOS DE UMA VEZ AO MÊS” acontece/aconteceu. No entanto, logo abaixo, na questão 14 do questionário, os pesquisados foram apresentados a duas definições de assédio moral e com base nessas definições de assédio moral os pesquisados, 43 pessoas, responderam que já foram vítimas de assédio moral. Considerando que são 124 resposta esse número de afirmativas ultrapassa um terço dos respondentes que é um valor significativo. Percebe-se, que como o valor encontrado na escala de percepção ficou em 1,6 isso demonstra que há uma grande contradição entre o que os servidores consideram ser assédio moral, de fato não é.

Desta maneira, relacionado a EIA-AMT, o valor médio encontrado na escala impacto afetivo do assédio moral foi 1,4. Os respondentes foram solicitados na questão 12 que antecedia as escalas EP-AMT e EIA-AMT que em poucas palavras definissem o que é assédio moral. Nota-se, que apesar de nas respostas dos entrevistados, este apontarem a palavra “*humilhação*” (consta em tabela que é apresentada no próximo tópico) como sendo segunda colocada em aparições para definir o assédio moral, então o valor médio encontrado 1,4 também demonstra contradição, pois se o valor encontrado corresponde na escala a 1 “NADA HUMILHADO”. O próprio instrumento de medição indica que algumas perguntas se

repetem na EIA-AMT, talvez devido a isso, tenha gerado algum desentendimento na hora de considerar um ou outro fator.

Entretanto, se mais de um terço dos participantes disseram ser ou já ter sido vítima de Assédio Moral e descreveram *humilhação* como sendo uma das principais características do Assédio Moral, como pode então, não existir uma relação entre ter sido assediado e não se sentir humilhado. Vemos aqui a confirmação da contradição. Na apresentação das características do assédio no tópico a seguir consta a tabela que mostra as palavras mais utilizadas para descrever o que é assédio moral na visão dos participantes da pesquisa.

Mais ainda, após aplicação das duas escalas a pergunta seguinte trazia duas definições de assédio moral e perguntava se com base nessas definições se pesquisado foi vítima de assédio moral. De acordo com a tabela abaixo, podemos ver que 43 pessoas afirmaram já terem sido vítimas de assédio moral no trabalho.

Tabela 03 – Percepção de assédio moral com base na definição de (FARIAS, 2014) e (HELOANI, 2014)

FARIAS (2014), define “Assédio Moral como um conjunto de violências psicológicas repetidas contra o trabalhador que visam a desestabilizar este trabalhador no seu ambiente de trabalho. São agressões, violências continuadas, repetidas e intencionais que ele sofre na sua relação de trabalho”. Já HELOANI (2014), entende Assédio Moral como: “a violência moral no trabalho sendo aquela que expõe os trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias durante o exercício de suas funções, ocorrendo de forma repetitiva, caracterizada como uma atitude desumana, violenta e antiética dentro das relações organizacionais” Com base nestas definições, indique se você foi ou é vítima de assédio moral:		
		Total geral
Não	81	81
Sim	43	43
Total Geral		124

Fonte: Dados primários, 2018

4.3 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO

Continuando na segunda parte do questionário, a décima segunda questão solicitava ao participante que em poucas palavras definisse o que é assédio moral.

Apesar das variações nas 124 respostas obtidas, foram destacadas 18 palavras que mais apareceram e que mais se aproximam das definições de assédio moral encontradas na literatura sobre o tema. Para o melhor tratamento dessa questão o pesquisador procurou por palavras que tivessem maior incidência e analisou sinônimos de forma conjunta.

Tabela 04 – Palavras mais usadas para definir na visão dos pesquisados o assédio moral

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL	Nº
Abuso de poder/Imposição	13
Agressão verbal	7
Autoritarismo	8
Ameaças	8
Coação	4
Constranger	47
Desqualificação	2
Desrespeito (ações e palavras)	12
Humilhação	36
Menosprezo	3
Perseguição	8
Preconceitos (gênero, etnia, etc)	1
Pressão psicológica	11
Quebra da ética	7
Represálias	1
Restrição da liberdade	1
Violência psicológica/moral/ sexual	9
Ofensas	5

Fonte: Dados primários, 2018

Dentre as palavras destacadas na tabela, duas apresentaram frequência de aparições muito maior que as demais, *constranger* apareceu em 38% das respostas. Em seguida, *humilhação* em 29% das respostas, somadas apresentam mais de 67% de aparições. Nas pesquisas de Nunes (2011), Morandi (2017) e Santini (2016) essas as duas palavras também foram as que mais apareceram. No caso de Nunes *humilhação* aparece em primeiro lugar e constrangimento em segundo. Porém, Morandi também apura que *constranger* como a definição mais comum entre seus pesquisados. Outro ponto importante é que os achados de Nunes (2011), também foi em uma universidade federal e no mesmo estado da presente pesquisa, Santa Catarina. Essas palavras e também as com menor incidência que apareceram e

foram representadas na tabela acima são muito encontradas nos trabalhos de, (BARRETO e HELOANI, 2014). Dessa forma, palavras como: Abuso de poder/Imposição, pressão psicológica, violência psicológica/moral/sexual.

Ainda de acordo com Nunes (2011, p. 146) “Grande parte das palavras mencionadas constam em literaturas da temática, as palavras como dominação, coerção e autoritarismo podem ser compreendidas como abuso de poder”. O mesmo também ocorre nessa pesquisa.

Mais ainda, como tratava-se de uma pergunta aberta, ressaltando que não há identificação de nenhum respondente, segue algumas definições sobre assédio moral dadas pelos pesquisados.

É alguém te humilhar, te constranger, te ameaçar ou te menosprezar durante a jornada de trabalho.

“Quando alguém, por meio de palavras ou ações, lhe constrange, humilha ou ameaça no ambiente de trabalho”.

Situações de constrangimentos frequentes no ambiente de trabalho, seja por parte de colegas, superiores, subordinados.

Assédio moral é quando uma pessoa invade o limite de intimidade do outro, é quando uma pessoa desrespeita o seu colega, seja de maneira verbal ou física.

Relação de desrespeito utilizando-se de agressões verbais, pressão psicológica para atendimento de demandas acima da capacidade técnica da função que desempenha.

É um comportamento que desqualifica, humilha, persegue, "pega no pé" etc., visando reduzir a autoestima da pessoa de modo a exercer algum poder sobre ela ou fazer com que ela se afaste ou seja afastada.

Como se pode observar as palavras constrangimento, humilhar, pressão psicológica e desrespeito que além de constar na tabela também alto índice de ocorrência nas respostas. Nota-se, porém, que um fato que melhor define o assédio é que este possui uma repetição no tempo. Por seu turno, um fato isolado não deve ser considerado assédio moral. Nesse sentido, além do setor de recursos humanos,

que pode ajudar a mediar os conflitos existentes no local de trabalho pode-se por exemplo acionar a ouvidoria da instituição.

Entretanto, quando perguntado na questão 13 do questionário se além dos comportamentos negativos listados nas escalas EP-AMT e EIA-AMT percebe-se uma certa confusão com o conceito de assédio moral. Comportamentos que de fato são assédio moral e comportamentos que não corresponde a assédio moral:

Sim, do SINDTAE, onde querem que todos concordem com muitas das ideias deles, além de fazer comentários e comparações que não concordo.

Colegas que entre si falam mal do trabalho realizado pelo nosso setor. Porém somente recebemos esse tipo de informação diretamente. Contudo percebemos o distanciamento quando vamos nos setores desses servidores. Também tem o sindicato que ao invés de tentar resolver o problema fica disseminando assédio moral para os servidores e setores da instituição.

Individualismo.

Talvez fosse importante termos capacitação sobre isso de forma a identificar ou compreender se há assédio moral em alguns momentos ou se nós é que estamos com baixa estima. Ou então quando uma coisa leva a outra.

Muita pressão por produtividade

As falas replicadas acima, foram retiradas das respostas da questão 13 do questionário e nelas é possível perceber que muitos servidores classificaram situações que não são assédio moral como sendo assédio moral. No primeiro caso, discordância de ideias do sindicato e de seus sindicalizados não é assédio. O sindicato pode querer, mas não pode nem mesmo obrigar um técnico administrativo a se sindicalizar. Assim, a participação é facultativa. Damatta (1997) indica a dificuldade encontrada na cultura brasileira sobre o debate respeitoso, e que a cultura brasileira assimila divergência de ideias com conflito, nesse sentido, divergir não necessariamente é assédio moral. A segunda fala, tem relação com conflito organizacional. Conflito entre setores, também não necessariamente é assédio. O assédio moral também não pode ser exatamente disseminado, pois é algo multifacetado e não implica uma ideia única. Conforme (HELOANI, 2014) “ataca a

subjetividade”. Já a terceira classifica um comportamento social (o individualismo) é considerado assédio moral, essa definição acaba sendo muito genérica. Dessa forma, o assédio moral pressupõe algum tipo de violência psicológica ou física e repetitiva. Na quarta fala o respondente reconhece que talvez a temática do assédio moral não seja bem esclarecida. E a quinta e última fala usada como exemplo pode ser considerada assédio moral, porém a descrição também é muito genérica. Ressalta-se aqui, que o limite de toda e qualquer relacionamento deve ser a ética e a lei.

A seguir, a tabela demonstra que com base nas duas definições de assédio moral apresentada aos pesquisados que o maior número vítimas são mulheres, percentualmente 67%.

Tabela 05 – Vítima de acordo com o gênero

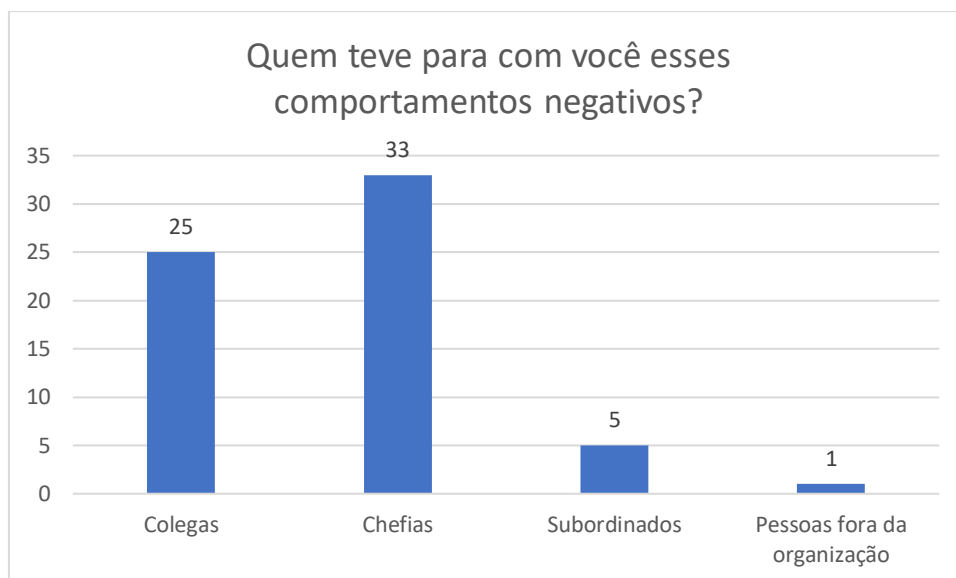
FARIAS (2014), define “Assédio Moral como um conjunto de violências psicológicas repetidas contra o trabalhador que visam a desestabilizar este trabalhador no seu ambiente de trabalho. São agressões, violências continuadas, repetidas e intencionais que ele sofre na sua relação de trabalho”. Já HELOANI (2014), entende Assédio Moral como: “a violência moral no trabalho sendo aquela que expõe os trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias durante o exercício de suas funções, ocorrendo de forma repetitiva, caracterizada como uma atitude desumana, violenta e antiética dentro das relações organizacionais” Com base nestas definições, indique se você foi ou é vítima de assédio moral:

	Não	Sim	Total geral
Feminino	42	29	71
Masculino	39	14	53
Total geral	81	43	124

Fonte: Dados primários, 2018

O gráfico 1 mostra quem teve os comportamentos negativos com os servidores que consideram ter sofrido assédio moral. É possível ver que apesar assédio moral possuir um senso comum de sempre estar relacionado a questão hierárquica, demandando inclusive que as escalas usadas como base de (MARTINS e FERRAZ, 2014) fossem adaptadas, e no apontamento também aparecer como sendo maior a ocorrência, a diferença como o assédio praticado por colegas não é muito significativa. O que implica dizer que além do assédio moral hierárquico, também chamado de vertical, há na UFFS também o assédio horizontal, ou seja, de colega para colega.

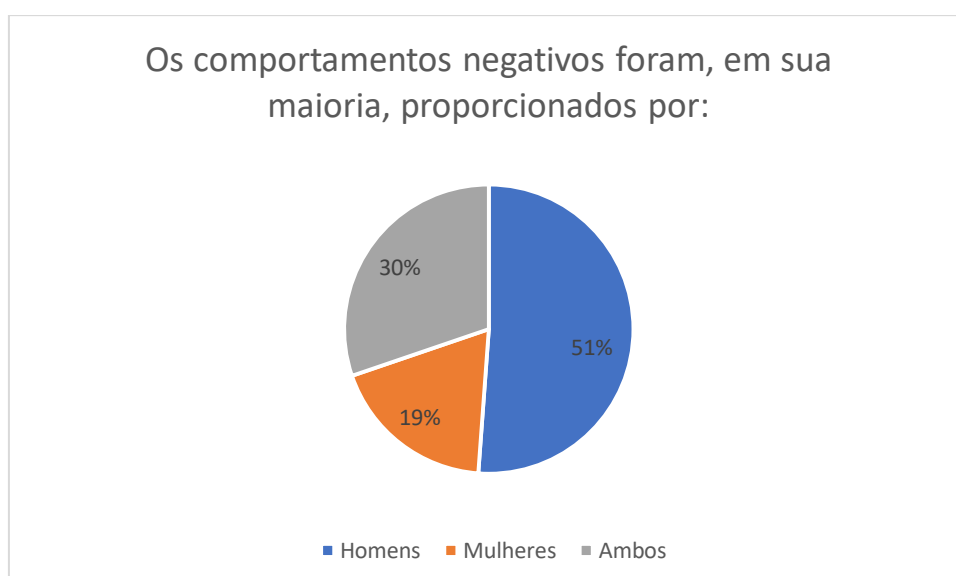
Gráfico 1 – Descrição do assédio moral entre por níveis de relacionamento.



Fonte: Dados primários, 2018

Ainda, os respondentes apontaram quais são, segundo o gênero, os que mais praticam assédio moral. Nesse sentido, embora a prática de assédio moral na maioria dos casos o assediador seja *homens*, o quantitativo que representa *ambos* também apresentaram um valor bastante alto na percepção dos respondentes.

Gráfico 2 – Descrição dos assediados por gênero



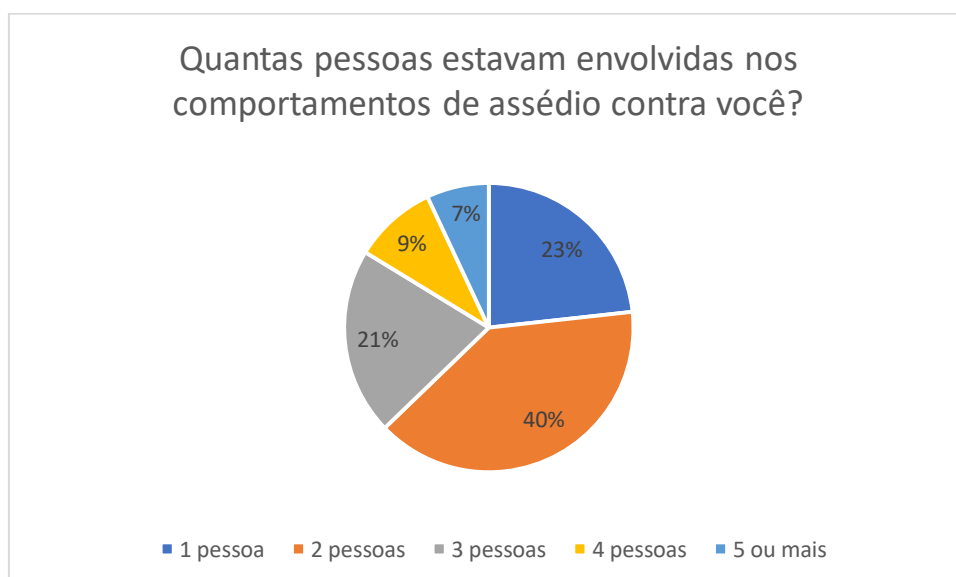
Fonte: Dados primários, 2018

Nesse sentido, embora a prática de assédio moral na maioria dos casos o assediador seja *homens*, o quantitativo que representa *ambos* também apresentaram um valor bastante alto na percepção dos respondentes.

Quando perguntado quantas pessoas estavam envolvidos nos comportamentos de assédio moral contra a vítima, a maioria dos respondentes informou que eram, “duas pessoas”. Somados as respostas “duas pessoas” e três pessoas” ultrapassam 60% das respostas. Neste sentido, (HELOANI, II SEMINÁRIO da APUFPR-SSIND, 2014) afirma que os colegas têm dificuldade de aceitar um colega que por já estar adoecido, conseqüentemente tem seu rendimento diminuído. Outro ponto levantado pelo autor é que os problemas de assédio moral no serviço público também têm como característica a dificuldade de aceitar as diferenças pessoais. Fato que talvez explique por que as pessoas se unem, duas ou três pessoas na prática do assédio moral.

A pergunta considerava até cinco ou mais pessoas, porém esses números não foram significativos. Aqui o número corresponde o total de pesquisados que consideraram já ter sofrido assédio moral.

Gráfico 3 – Número de assediadores envolvidos no assédio moral.



Fonte: Dados primários, 2018

Destarte, foram realizados diversos cruzamentos com as informações obtidas. Considerando os servidores que relataram ter sofrido assédio moral com relação ao espaço onde está lotado (campus, reitoria) observamos que os números ficaram muito próximos, a incidência de assédio moral é praticamente a mesma no campus e na reitoria. No campus 46,5% (20 pessoas) afirmaram já ter sofrido assédio moral e na reitoria 53,5 (23 pessoas).

Quando cruzados dados que apontam qual o vínculo com a instituição os Técnicos-administrativos de nível médio e nível superior correspondem 84% (36 pessoas).

Tabela 6 – Relação ocorrência de assédio moral de acordo com a função

Farias (2014), define “assédio moral como um conjunto de violências psicológicas repetidas contra o trabalhador que visam a desestabilizar este trabalhador no seu ambiente de trabalho. São agressões, violências continuadas, repetidas e intencionais que ele sofre na sua relação de trabalho”. Já Heloani (2014), entende assédio moral como: “a violência moral no trabalho sendo aquela que expõe os trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias durante o exercício de suas funções, ocorrendo de forma repetitiva, caracterizada como uma atitude desumana, violenta e antiética dentro das relações organizacionais” com base nestas definições, indique se você foi ou é vítima de assédio moral:			
	Não	Sim	Total geral
Servidor Docente efetivo	18	7	25
Servidor Docente substituto	1		1
Servidor Técnico-administrativo (nível médio)	36	17	53
Servidor Técnico-administrativo (nível superior)	26	19	45
Total Geral	81	43	124

Fonte: Dados primários, 2018

Outro ponto analisado, é qual o tempo de trabalho na UFFS e a relação com já ter sido vítima de assédio moral. Assim como apontado na tabela de Dados relacionados ao trabalho na categoria Tempo de trabalho na UFFS que apontou que mais de 90% dos pesquisados tem pelo menos três anos de atuação.

Ao relacionar o grau de instrução com ter sido vítima de assédio os Pós-graduados especialistas e os Pós-graduados mestres representam mais de 70%. Indicando alto nível de instrução.

Na questão 11 os respondentes que afirmaram se recebiam ou não além do salário, algum adicional. Quem não recebi era classificado como “*não ocupo*” e os que se encaixavam em alguma das definições existentes na instituição, como CD (cargo

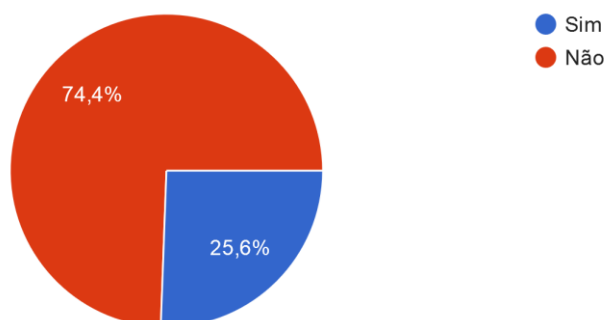
de direção) 1, que vai até o CD 4, ou FG (função gratificada) 1, indo até o nível FG 5. A maior parte das vítimas fica na categoria “*não ocupo*”, com 65% (28 pessoas). Dos que ocupam a categoria que mais foi assediada corresponde ao FG2 com aproximadamente 19% (8 pessoas)

As vítimas de assédio moral na questão 19 foram perguntadas se comentaram a situação com alguém. Quando afirmativo, ainda foi perguntado com quem comentou. Apenas 7% (3 pessoas) não comentaram o fato com ninguém. Como se tratava de uma questão aberta as respostas foram as mais variadas, porém comentário com colegas apareceu na maior parte dos comentários, cerca de 53% (23 vezes). Contudo, na questão 20 é avaliado se a vítima prestou queixa em algum setor. Nesse momento, é possível ver que apesar de terem comentado com alguém, a maioria não prestou nenhuma queixa, ou seja, não formalizou o assédio (gráfico abaixo).

Gráfico 4 – Número de assediados que prestaram queixa formal

20) Quando você sofreu assédio moral, apresentou queixa em algum setor da organização?

43 respostas



Fonte: Dados primários, 2018

Na questão 21 foi perguntado se os servidores que informaram ter prestado queixa obtiveram algum retorno da instituição. Dos 11 que prestaram queixa, 5 alegaram não ter recebido nenhum retorno. Na continuação da pergunta foi solicitado

caso tivesse respondido não na pergunta anterior relatasse o porquê. Para facilitar a visualização segue as os motivos dados pelas vítimas:

Nada adiantará e sofrerei perseguições depois. 2 colegas já foram transferidos da reitoria para o campus por simplesmente discordarem da chefia.

Pois não há política institucional de combate ao assédio moral.

Pela burocracia e por achar que não iria adiantar nada, pois a própria reitoria assedia de alguma forma os servidores.

Procuro resolver em sala de aula. Porém a instituição costuma ouvir os discentes com mais peso e ignorar os docentes.

Avisei as chefias e algumas vezes não falei por que senti algo ruim e pensei que poderia prejudicar mais minha situação na instituição. Fui coagido.

Como pode ser visto nas falas dos pesquisados, receio de perseguição por parte da chefia, nas palavras de outro servidor coação e principalmente por acreditarem que não irá adiantar nada. Nas entrevistas realizadas por Nunes (2011) que também aplicou a pesquisa em uma universidade federal em Santa Catarina muitos entrevistados também afirmaram não acreditarem que denunciar possa resolver o problema.

Quando perguntados na questão 22 se conhecem alguma política ou prática de prevenção e combate ao Assédio Moral desenvolvida pela organização em que você atua/atuou, das 124 respostas obtidas, apenas 9 disseram que conhecem. Nesse sentido, aproximadamente 93% (115 pessoas) dos respondentes disseram que não conhecem nenhuma política ou prática desenvolvida pela UFFS. Esse fato corrobora com muitos pesquisados ter feito alguma confusão na hora de definir assédio moral.

Na sessão a seguir são avaliados que consequências o assédio moral trouxe para a saúde do servidor. Também será apresentada uma tabela que mostra que tipo de sintomas/doenças os participantes da pesquisa dizem ter relação com seu trabalho.

4.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

Nessa sessão, se discute os impactos causados a saúde e procura-se correlacionar com outros sintomas/problemas de saúde que na visão dos participantes em relação ou foram desenvolvidos por causa do seu trabalho. Na Tabela 7 mostra-se a opinião dos respondentes se tiveram sua saúde afetada por terem sofrido assédio moral. Também se mede quem é mais afetado, mulheres ou homens.

Tabela 7 – Relação assédio moral versus adoecimento

Sua saúde já foi prejudicada alguma vez por conta do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho?			
	Não	Sim	Total Geral
Feminino	4	25	29
Masculino	3	11	14
Total Geral	7	36	43

Fonte: Dados primários, 2018

Entende-se que, através da tabela que cerca de 84% dos pesquisados (36 pessoas) disseram ter a saúde afeta pelo assédio moral. Essa ocorrência corrobora com o que praticamente toda a literatura abordada nessa pesquisa indica. Dessa maneira, (HELOANI e BARRETO, 2014), (MERLO, 2014), Nunes (2011), afirmam que além de sintoma e doenças desencadeados pelo assédio moral, em alguns casos se chega ao extremo da vítima cometer suicídio. As mulheres também são maioria correspondem a mais de 69% (25 pessoas).

Aspectos ainda muito comuns na sociedade brasileira talvez expliquem essa diferença. Nossa sociedade ainda guarda características da sua época colonial. É religiosa, patriarcal e machista. Na pesquisa de Morandi (2017) 73% de suas pesquisadas dizem já ter sido vítima de assédio moral no ambiente organizacional. Entretanto, a realidade da sociedade brasileira já vem mudando há muito tempo. O número de lares chefiado por mulheres, por exemplo, vem crescendo rapidamente desde 1995. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram entre 1995 e 2005 a média de nacional de lares chefiados por mulheres com cônjuge era de 28,3%. Contudo dados revelados pelo IBGE e publicados na revista Época

Negócios em março de 2018 mostram que esses números continuam avançando. Nos últimos 15 anos dos 65 milhões de domicílios no Brasil mais de 30 milhões eram chefiados por mulheres (IBGE, 2015). Acredita-se que em 2018 esses números sejam ainda maiores. A seguir, foram avaliados 21 sintomas diferente e analisados se estes têm relação ou não com assédio moral.

Tabela 8 – Relação entre ter sofrido assédio moral e estar estressado

Farias (2014), define “assédio moral como um conjunto de violências psicológicas repetidas contra o trabalhador que visam a desestabilizar este trabalhador no seu ambiente de trabalho. São agressões, violências continuadas, repetidas e intencionais que ele sofre na sua relação de trabalho”. Já Heloani (2014), entende assédio moral como: “a violência moral no trabalho sendo aquela que expõe os trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias durante o exercício de suas funções, ocorrendo de forma repetitiva, caracterizada como uma atitude desumana, violenta e antiética dentro das relações organizacionais” com base nestas definições, indique se você foi ou é vítima de assédio moral:

	Não	Sim	Total Geral
1 vez ao mês	27	6	33
1 vez por semana	8	10	18
Mais de uma vez ao mês	23	10	33
Não	16	3	19
Uma vez ou mais ao dia	7	14	21
Total Geral	81	43	124

Fonte: Dados primários, 2018

Na tabela acima vemos que independente de ter sofrido assédio moral ou não apenas 15% (19 respondentes) disseram não sofrer de estresse por causa do trabalho. Assim, 85% dos respondentes (105) afirmam que ao menos uma vez ao mês o trabalho lhes gera estresse. Nesse sentido, de acordo com Becerra (2016):

“O mundo do trabalho atual – dados os desafios do progresso industrial, globalização, desenvolvimento tecnológico e comunicação virtual – nos impõe condições que excedem os limites de nossas habilidades e capacidades.” (OPAS/OMS web conferência, 2016).

Desta maneira, os que sofreram assédio moral destacam-se entre aqueles que dizem estar estressados “*uma ou mais vezes ao dia*”, cerca de 33% (14 respostas).

Contudo, não há relação significativa entre assédio moral e estresse, pois a maioria dos indivíduos que não sofreram assédio moral disseram também sofrer com estresse. Logo após, foi avaliado se o assédio moral tem relação com o “*desânimo*” no trabalho.

Tabela 9 – Relação entre ter sofrido assédio moral e se sentir desanimado

Farias (2014), define “assédio moral como um conjunto de violências psicológicas repetidas contra o trabalhador que visam a desestabilizar este trabalhador no seu ambiente de trabalho. São agressões, violências continuadas, repetidas e intencionais que ele sofre na sua relação de trabalho”. Já Heloani (2014), entende assédio moral como: “a violência moral no trabalho sendo aquela que expõe os trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias durante o exercício de suas funções, ocorrendo de forma repetitiva, caracterizada como uma atitude desumana, violenta e antiética dentro das relações organizacionais” com base nestas definições, indique se você foi ou é vítima de assédio moral:

	Não	Sim	Total Geral
1 vez ao mês	30	6	35
1 vez por semana	7	9	16
Mais de uma vez ao mês	23	13	36
Não	16		16
Uma vez ou mais ao dia	5	15	20
Total Geral	81	43	124

Fonte: Dados primários, 2018

Na tabela acima, o que nos chama atenção é que todos os indivíduos que sofreram assédio moral ficaram desanimados. Destes, mais de 65% (28 respostas) afirmaram que ficam desanimados “*Mais de uma vez ao mês*” ou “*Uma ou mais vezes ao dia*”. Certamente, que o desempenho do servidor sob a condição de desanimado tende a diminuir. No entanto, mais de 80% (65 respostas) dos servidores mesmo não tendo sofrido assédio moral relatam pelo menos uma vez ao mês se sentirem desanimados o que mostra que não está diretamente correlacionado.

No entanto, quando a foram perguntados se com relação ao trabalho se estavam desmotivados. Novamente percebemos que o impacto sobre aqueles que sofreram assédio moral é muito maior. Das vítimas, apenas uma respondeu que não ficou desmotivada em nenhuma circunstância. Se considerarmos todas as categorias, “*1 vez ao mês, 1 vez por semana, Mais de uma vez ao mês, Uma vez ou mais ao dia*” 87% (108 respostas) disseram que já ficaram desanimados. Desta forma, a relação

entre sentir-se desmotivado e sofrer ou já ter sofrido assédio moral não é significativa. Mesmo não tendo sido assediado o indivíduo se sente desmotivado.

Todavia, quando é medida a relação entre assédio moral e distúrbios do sono, um maior número de participantes alega não ter esse problema, cerca de 35% (43 respostas). Os demais alegaram já ter tido distúrbio do sono pelo menos “*uma vez ao mês*”, embora entre os participantes que já foram vítimas de assédio moral 28% (12 respostas) afirmaram que tem distúrbio do sono várias vezes na semana. Nesse caso, as vítimas ficam mais propensas a terem esse distúrbio.

Ainda no cenário da relação assédio moral versus relação sintomática avaliamos agora qual a relação com a depressão. Neste caso, na totalidade da amostra a maioria não relaciona a depressão com seu trabalho, 71% (88 respostas) disseram não haver relação. Quando avaliados somente as vítimas de assédio moral cerca de 16% (8 respostas) disseram ter uma relação diária com a depressão por causa do assédio moral. Desta maneira, não há relação direta significativa.

Quando medida a relação afetou a autoestima dos respondentes, entre as vítimas de assédio moral 75% (31 respostas) disseram ter sua autoestima afetada. Na média elas foram afetadas de forma uniforme, por exemplo, houve empate em 21% (9 respostas) para “*1 vez ao mês e uma ou mais vezes ao dia*”.

Relacionado a ter sofrido alguma “*perturbação/problemas físicos*” por ter sido vítima, 77% (33 respostas) disseram que sim, de alguma das formas apresentadas tiveram o problema pesquisado. Aproximadamente 19% (8 respostas) disseram que essa “*perturbação/problemas físicos*” lhe aflige “*uma ou mais, vezes ao dia*”. Nesse sentido, há uma correlação entre ter sido assediado e sofrer deste problema.

Do mesmo modo, foi perguntado se por causa do trabalho sofre de “*dores de cabeça*” e relacionado com o assédio moral. No caso, 81% (35 respostas) as vítimas afirmaram ter tido este problema. Do total de vítimas 19% (8 respostas) alegam sofrer com este problema diariamente.

Em seguida, se buscou a informação se o peso aumentou por causa da relação trabalho e assédio moral. Desta forma, apenas 16% (7 respostas) disseram haver relação direta entre ter aumentado o peso e ter sido vítima.

No próximo cenário, na mesma relação, se quis saber se sofreu com “*dores musculares e no peito*”. Aqui os números coincidiram com os anteriores, apenas 16% (7 respostas) disseram haver relação direta entre ter “*dores musculares e no peito*” e ter sido vítima.

A próxima análise diz respeito a “*diminuição de produtividade*”. Apenas 13% (6 respostas) afirmaram não ter diminuído a produtividade por causa do assédio. Porém, também 13% (6 respostas) disseram que isso impacta diariamente sua produção. Os demais casos se encontram em episódios mais espaçadamente.

Entretanto, quando se buscou relacionar se o ocorrido fez com que a vítima tivesse “*vontade de largar o emprego ou se aposentar*” 30% (13 respostas) disseram ter esse desejo diariamente. E apenas 12% (5 respostas) disse que não teve esse desejo. Nesse cenário a correlação direta entre ser vítima de assédio e ter “*vontade de largar o emprego ou se aposentar*”.

Por outro lado, além de afetar as vítimas a próxima medição quis saber se também as relações conjugais tiveram algum impacto negativo. Das vítimas 9% (4 respostas) alegaram que sim que teve grande impacto. Contudo, 60% (26 respostas) disseram que não teve nenhum problema conjugal por causa do assédio sofrido. Assim, não há uma correlação direta entre as medições.

Com isso, na próxima análise verificou-se a ocorrência de “*dores generalizadas e esporádicas*”. 14% (6 respostas) disseram sofrer diariamente desse problema. Porém, 35% (15 respostas) disseram não sofrer de nenhum tipo de dor. As outras vítimas de assédio moral confirmam sofrer dessas dores, porém de forma mais esporádica. Existe correlação média entre as variáveis pesquisadas.

Das análises seguintes mediu a relação assédio moral versus “*distúrbios digestivos*”, sendo que de modo severo, ou seja, diariamente apenas 16% (7 respostas). Na maioria das ocorrências 40% (17 respostas) essa ocorrência se limitou a uma vez ao mês. O que mostra baixa correlação entre as variáveis. Após, mediu-se “*vontade de chorar sem motivo*”. Neste caso, apenas 5% (2 respostas) se apresentaram dizendo ter vontade de chora sem motivos “*uma ou mais vezes por dia*”, não tendo correlação direta. A seguir, no item “*falta de ar*”, 19% (8 respostas) tiveram falta de ar diariamente. Somado aos que disseram sofre desse problema “*uma vez por semana*” que coincide 19% (8 respostas) se tem um número considerável cerca de 37% (16 respostas) tendo média correlação. Comparativamente 23% (10 respostas) disseram não ter sentido falta de ar em decorrência do problema vivido. Já “*irritabilidade*” apresentou valores mais significantes somados “*uma vez por semana com uma ou mais vezes ao dia*” somando mais de 51% (22 respostas). Tendendo assim a uma correlação média alta. No item “*manifestações depressiva*”, 74% (32 respostas) disseram relacionar esses momentos deprimidos com o assédio vivido.

Tendo assim, média correlação tendendo a alta correlação. E outros sintomas além dos listados a correspondeu a 25% (31 respostas) que não se enquadravam em nenhum sintoma da lista.

Contudo, a medida que mais preocupou, foi a relacionada ao “*pensamento suicida*”, dentre todos os pesquisa dos 5% (6 respostas) disseram pensar em suicídio “*uma ou mais vezes ao dia*” as vítimas de assédio moral correspondem a 67% (4 respostas). Essa é uma informação que deve ser apurada com mais cuidado com vistas a preservar a saúde mental dos servidores da UFFS. O total geral apresentou 15% (19 respostas) em algum momento já pensou em suicídio por causa do trabalho. Segue tabela abaixo.

Tabela 10 – Número de servidores que disseram manifestar pensamento suicida por causa do trabalho.

Farias (2014), define “assédio moral como um conjunto de violências psicológicas repetidas contra o trabalhador que visam a desestabilizar este trabalhador no seu ambiente de trabalho. São agressões, violências continuadas, repetidas e intencionais que ele sofre na sua relação de trabalho”. Já Heloani (2014), entende assédio moral como: “a violência moral no trabalho sendo aquela que expõe os trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias durante o exercício de suas funções, ocorrendo de forma repetitiva, caracterizada como uma atitude desumana, violenta e antiética dentro das relações organizacionais” com base nestas definições, indique se você foi ou é vítima de assédio moral:

	Não	Sim	Total Geral
1 vez ao mês	2	7	9
1 vez por semana	0	1	1
Mais de uma vez ao mês	0	3	3
Não	77	28	105
Uma vez ou mais ao dia	2	4	6
Total Geral	81	43	124

Fonte: Dados primários, 2018

Ainda 98% dos participantes (121 respostas) julga importante que as empresas tenham políticas que tratem sobre assédio moral no ambiente de trabalho. Na última pergunta foi solicitado aos participantes que deixassem sugestões. Algumas das respostas na verdade se caracterizaram mais como queixas. A maior parte ressaltou a importância do debate institucional sobre o tema para conhecimento e medida de combate e prevenção.

4.5 AÇÕES PROPOSTAS

Diante do apurado nos resultados da pesquisa segue as ações propostas.

Em primeiro lugar é necessário que o tema do assédio moral seja incorporado a área de saúde do trabalhador da Universidade Federal da Fronteira Sul. Isso faz com que a instituição venha a assumir a responsabilidade social do trabalho no âmbito do seu espaço.

Consequentemente, como bem lembra Câmara, Maciel e Gonçalves (2012, p. 244) “o combate e a prevenção do assédio envolve dois níveis de intervenção: legislativo e administrativo”. Essas ações visam resolver o problema do assédio moral na esfera administrativa no nível da universidade. Para tanto, deve-se avaliar a criação de uma comissão permanente tão logo que possível que faça a investigação e mediação das ocorrências. A comunicação do assunto dentro da universidade, por exemplo, através de folder que divulgue e explique o tema pode ser uma forma de aumentar a compreensão dos servidores a respeito. Deve-se avaliar também a criação de um manual para prevenção e combate do assédio moral.

Deste modo, além de combater a prática do assédio se evita também danos já conhecidos à saúde do trabalhador, bem como da possibilidade de aumento do absenteísmo, através de falta e atestados médicos e queda da produtividade. Ainda se evita que a instituição possa vir a responder judicialmente ao ser considerada conivente com a situação. Os sindicatos que representam as categorias dos servidores também devem ser convidados com vistas a construção de pautas que tratem do tema. Outro setor que deve receber atenção especial é a ouvidoria da instituição que deve receber treinamento para que possa identificar se a queixa em questão se caracteriza assédio moral dando retorno para o servidor e encaminhamentos cabíveis a questão.

Como evidenciado nos resultados é preciso que a Universidade Federal da Fronteira Sul promova ações de conscientização do que é o assédio moral no trabalho. Outras medidas que podem ser adotadas pela instituição é promover capacitação das chefias de setor com vistas a criação de políticas e práticas que num primeiro momento ajudem a criar a conscientização sobre o assunto também favorecendo a prevenção e o combate do assédio moral. Conjuntamente a capacitação também buscar treinamento de como intervir nas situações que forem constatadas o assédio

moral. Essas medidas proporcionaram condições mais favoráveis a saúde dos servidores.

Por fim, cabe ressaltar que o tema do assédio moral envolve diretamente a questão da dignidade no trabalho (Barreto, 2014). Dessa forma, UFFS deve avaliar se existem ações no âmbito federal, estadual e municipal conhecendo o modelo das experiências avaliando a possibilidade de implantar na UFFS. Como exemplo Câmara, Maciel e Gonçalves (2012) publicaram um artigo contando a experiência da implantação da primeira Comissão de Combate e Prevenção do Assédio Moral no estado do Ceará. Outro exemplo a Fundação Oswaldo Cruz, Fiocruz, uma instituição com 114 anos de existência publicou uma cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Prevenção e enfrentamento na FIOCRUZ disponível em http://www.far.fiocruz.br/wp-content/uploads/2018/07/Cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao ocupar uma posição central na vida das pessoas como provedor de suas necessidades básicas, mas também de suas mais altas aspirações, o trabalho, em particular na cultura capitalista, nas fases da revolução industrial que se passaram e mais profundamente na globalização dos mercados potencializada com o aumento exponencial do conhecimento científico sobretudo com o cada vez mais rápido e acessível, avanço das Tecnologias da Informação vem modificando as relações organizacionais. Contudo, o trabalho não é neutro interfere na saúde do indivíduo de modo positivo ou negativo gera qualidade de vida ou a degrada.

O campo da Administração, mesmo já tendo se passado mais de 100 anos da fundação da chamada Administração Científica como Vergara (2009) nos lembra ainda se ampara em seus pressupostos para nortear as relações de trabalho. Utilizando da racionalidade instrumental oriunda desta escola as organizações criam sua cultura e traçam seus objetivos baseados apenas na produtividade e lucro. Como ressalta Nunes (2011) não existe coesão organizacional, pois, os valores e princípios pregados pelas empresas discordam das práticas individualistas e de estímulo a concorrência entre os funcionários. É na cultura da organizacional que o trabalhador encontra as diretrizes dos comportamentos que são vistos como aceitáveis pelos quais ele deve se pautar.

Dessa forma, como destaca Martins e Ferraz (2014) ao afirmarem que há um confronto de forças, das novas e ainda indefinidas características organizacionais deixando o trabalhador sem um parâmetro claro de quais comportamentos devem tanger suas ações e atitudes.

Diante disso, tem aumentado não só a ocorrência como também visibilidade dos casos de assédio moral através da mídia, mas também por causa do aumento dos processos judiciais onde as vítimas buscam reparação dos danos causados a sua saúde. O assédio moral surge justamente dessas relações mau definidas e de relações desiguais de poder. Sua identificação nem sempre é fácil muitas vezes o agressor se utiliza de sutileza nas suas ações confundindo a vítima com mensagens dúbias. Mas, não raro, as agressões vêm através de constrangimento e humilhações que desestabilizam a vítima psicologicamente trazendo danos a sua saúde física e mental. A gestão da organização tem um papel fundamental no combate e prevenção

deste mau, lembrando que ao não se posicionar passa também a responsável pelas ocorrências. Para Hirigoyen (2002, apud, LOPES e DINIZ, 2004) dentre os setores mais afetados também se encontra o de educação.

Desta maneira, a presente pesquisa teve como objetivo geral analisar a ocorrência de assédio moral na Universidade Federal da Fronteira Sul campus Chapecó-SC, nos espaços de trabalho do campus e na reitoria identificando sua relação com o adoecimento do servidor. Assim, com vistas a atender o objetivo, foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário que foi enviado para todos os servidores da UFFS através dos órgãos de direção do campus e da reitoria.

Após o período de 10 dias que ficou disponível, teve 125 participantes foram coletadas 124 respostas, pois um participante não concordou em participar após leitura do termo de aceite. Destes se apurou que relacionado ao gênero a maioria dos respondentes é do gênero feminino 57%, a faixa de idade com maior número de participantes da pesquisa é de 32 a 36 anos com 34% o estado civil, destaca-se que a maioria é casado (a) 67%. Já o grau de instrução o maior número é de pós-graduados especialistas 40%, tangente a etnia constata-se que a maioria disparada é de pessoas brancas mais 90%, a maior parte dos respondentes estão lotados na reitoria 56%. Também se observa que os técnicos de modo geral 79% (98 respondentes) obs.: somados os de nível técnico e médio e de nível superior, mais participaram da pesquisa. Destes, 43% são concursados em nível médio, quanto tempo está trabalhando na instituição os números mostraram uma coincidência sendo 38, 39, 38, (115) pessoas respectivamente com 3 a 5 anos, 5 a 7 anos e 7 a 9 anos trabalhando na organização, totalizando mais de 90% de respondentes com no mínimo três anos de trabalho. A faixa salarial dos pesquisados tem maior incidência na faixa que vai de 3 a 6 salários mínimos com 47%, relacionado ao regime de trabalho, 77% trabalham em regime de 40 horas semanais. Por fim, a questão referente ao recebimento de função gratificada ou por exercer cargo de direção mostra que a maioria não recebe dos 124 pesquisados 76 não recebem nenhuma das opções de adicional ao salário, perfazendo 61%.

Relacionado a ocorrência de assédio moral na UFFS através das escalas Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT) e de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT) de (MARTINS, FERRAZ, 2014) se verificou o valor do grau de assédio moral. Na EP-AMT o valor encontrado foi de 1,6 que se encaixa na categoria “NUNCA OU QUASE NUNCA” aconteceu/acontece, considerando que este

valor poderia ir até 7 “MAIS DE UMA VEZ AO DIA” aconteceu/acontece, se constatou que a incidência é baixa. Como o valor ficou em 1,6 se considerou que a tendência de que possa vir a ocorrer “MENOS 1 VEZ AO MÊS” que corresponde ao valor 2 na EP-AMT. No caso da EIA-AMT o valor ficou em 1,4 que ficando no campo “NADA HUMILHADO”. Os valores iam até 4 “MUITO HUMILHADO”.

Desta forma, assim como ocorreu no trabalho de Nunes (2011) notou-se falta de entendimento por parte dos participantes da pesquisa. Uma das perguntas do questionário pedia aos participantes definissem o assédio moral em poucas palavras. As palavras que mais apareceram foi constranger com 38% e humilhação com 29%. Nesse sentido, se constatou uma contradição. Da totalidade de respostas 34,7% dos participantes após serem expostos a duas definições de assédio moral disseram já ter sido vítima. Contudo, nas duas escalas revelou que as situações que estão sendo consideradas assédio moral pelos servidores na verdade não são. Desta forma, uma das sessões tratou de possíveis ações que devem ser instituídas pela UFFS de modo que o assunto seja realmente conhecido e em caso de ocorrências possa ter a situação tratada corretamente, visando ainda o combate e a prevenção. Uma limitação do trabalho foi o fato de ter sido usado amostra não probabilística o que não permite a generalização dos resultados para os demais campi da UFFS e instituições federais de ensino superior.

5.1 SUGESTÕES PARA NOVOS ESTUDOS

A partir da presente pesquisa, sugere-se que o estudo seja aplicado a todos os campi das Universidade Federal da Fronteira Sul de modo avaliar se realidade encontrada nesta pesquisa se repetem ou se outras realidades serão encontradas. Mais ainda, também se sugere que medidas de conscientização do tema bem como combate e prevenção do assédio moral sejam implantados em todos campi da universidade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA FILHO, Naomar de. Universidade Nova: Textos críticos e esperançosos. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília; Salvador: EDUFBA, 2007.

AZEVEDO, Gislaine Campos. SERIACOPI, Reinaldo. **História**: ensino médio – volume único. 1ª. ed. São Paulo: editora Ática, 2007.

BARRETO, Margarida. II Jornada de Saúde e Segurança do Trabalho. A dor (in) visível Assédio Moral no Trabalho. Direção de André Costantin e Daniel Herrera. Produção de Geni Onzi. Realização de Ministério Público do Trabalho - Mpt Caxias do Sul e Ministério do Trabalho e Emprego. Coordenação de Ricardo Garcia. Caxias do Sul - Rs: Transe Imagem, 2013 e 2014. (29 min.), color. Série Documentário. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=T5dVO4Bgqx0&t=303s>>. Acesso em: 06 set. 2018.

BARRETO, Margarida. II SEMINÁRIO da APUFPR-SSIND sobre Assédio Moral no Trabalho Público. Produção de Tv Apufpr-Ssind. Realização de Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná. Coordenação de Diretoria da Apufpr-ssind Gestão 2011/2013. Curitiba: Studio Art, 2014. (141 min.), color. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=aHkaZfktkhw>>. Acesso em: 20 set. 2018.

BARRETO, Leilianne Michelle Trindade da Silva; SILVA Maira Patricia da; FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; VELOSO, Elza Fátima Rosa, AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. **VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**. Gestão de Pessoas: Projetando Desafios e Tendências para 2015. Florianópolis, Santa Catarina, 23 a 25 de maio de 2010.

BERNARDES, Jose Francisco. **As Políticas de Recursos Humanos e suas influências na gestão universitária**. In MELO, Pedro Antônio de; COLOSSI, Nelson, organizadores. **Cenários da Gestão Universitária na Contemporaneidade**. Florianópolis: Insular, 2004.

BICHUETTI, José Luiz. **Gestão de Pessoas não é com o RH**. São Paulo, Lafonte, 2011.

CÂMARA, Rachel de Aquino; MACIEL, Regina Heloisa; GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. **Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará**. Rev. bras. de Saúde ocup, São Paulo, 37 (126): 243-255, 2012.

CASTRO, C. M. Estrutura e apresentação de publicações científicas. São Paulo: McGraw-Hill, 1976.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2009.

DALMAU, Marcos Baptista Lopes; TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani. **Estratégia de Gestão de Pessoas**. Curitiba, PR, IESDE, 2009.

FARIAS, Márcia Medeiros. II Jornada de Saúde e Segurança do Trabalho. A dor (in) visível Assédio Moral no Trabalho. Direção de André Costantin e Daniel Herrera. Produção de Geni Onzi. Realização de Ministério Público do Trabalho - Mpt Caxias do Sul e Ministério do Trabalho e Emprego. Coordenação de Ricardo Garcia. Caxias do Sul - Rs: Transe Imagem, 2013 e 2014. (29 min.), color. Série Documentário. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=T5dVO4Bgqx0&t=303s>>. Acesso em: 06 set. 2018.

FERNANDES, José Munhoz. **Acompanhamento de Desenvolvimento profissional: Inovando a Gestão de Pessoas na Universidade Pública**. In MELO, Pedro Antônio de; COLOSSI, Nelson, organizadores. **Cenários da Gestão Universitária na Contemporaneidade**. Florianópolis: Insular, 2004.

FITZSIMMONS, James A.; Mona J. FITZSIMMONS. Administração de serviços. Operações, estratégia e tecnologia da informação. 7ª. ed. Porto Alegre, RS, 2014.

FREIRI, Paula Arianne. Assédio Moral como corolário dos sistemas fordista, Taylorista, Toyotista e os danos à saúde mental do trabalhador. Revista da SJRJ, Rio de Janeiro n. 25, p. 377-394, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIRARDI, Dante. **Da sessão pessoal à gestão estratégica de pessoas: consultoria interna de recursos humanos**. 1ª. ed. pela editora Pandion. Florianópolis: 2008.

GONSALVES, Elisa Pereira. Conversas sobre iniciação à pesquisa científica. 4ª. ed. Campinas, SP: Editora Alínea, 2007.

HELOANI, Roberto. II Seminário da APUFPR-SSIND sobre Assédio Moral no Trabalho Público. Produção de Tv Apufpr-Ssind. Realização de Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná. Coordenação de Diretoria da Apufpr-ssind Gestão 2011/2013. Curitiba: Studio Art, 2014. (141 min.), color. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=CK1D5gakNPA>>. Acesso em: 22 set. 2018.

KÜNZLE, Luiz Allan. II Seminário da APUFPR-SSIND sobre Assédio Moral no Trabalho Público. Produção de Tv Apufpr-Ssind. Realização de Associação dos

Professores da Universidade Federal do Paraná. Coordenação de Diretoria da Apufpr-ssind Gestão 2011/2013. Curitiba: Studio Art, 2014. (141 min.), color. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=CK1D5gakNPA>>. Acesso em: 20 set. 2018.

LOPES, Regina Lúcia Mendonça; DINIZ, Normélia Maria Freire; Resenha de Hirigoyen MF. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002. Texto Contexto Enferm 2004 Out-Dez 13(4) 643-5.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. 6ª. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 7ª. ed. São Paulo, Atlas, 2010.

MATTA, Roberto da. **Carnaval, malandros e heróis**: para uma sociologia do dilema brasileiro. 6ª. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de marketing**: metodologia/ planejamento. 6ª. ed. – 4ª. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011.

MATTAR, Fauze. N. Pesquisa de marketing. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. FERRAZ, Ana Maria Souto. **Assédio moral nas organizações**. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). **Novas medidas do comportamento organizacional**: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MERLO, Alvaro. II Jornada de Saúde e Segurança do Trabalho. A dor (in) visível Assédio Moral no Trabalho. Direção de André Costantin e Daniel Herrera. Produção

de Geni Onzi. Realização de Ministério Público do Trabalho - Mpt Caxias do Sul e Ministério do Trabalho e Emprego. Coordenação de Ricardo Garcia. Caxias do Sul - Rs: Transe Imagem, 2013 e 2014. (29 min.), color. Série Documentário. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=T5dVO4Bgqx0&t=303s>>. Acesso em: 06 set. 2018.

MORANDI, Tainá Bruna. Assédio Moral no Ambiente Organizacional: o contexto dos abusos psicológicos contra as mulheres no ambiente de trabalho. Universidade Federal da Fronteira Sul. Chapecó, 2017.

NUNES, Thiago Soares. **Assédio Moral no Trabalho**: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2011.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em administração. Catalão UFG, 2011.

PERNA, Paulo Oliveira. II Seminário da APUFPR-SSIND sobre Assédio Moral no Trabalho Público. Produção de Tv Apufpr-Ssind. Realização de Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná. Coordenação de Diretoria da Apufpr-ssind Gestão 2011/2013. Curitiba: Studio Art, 2014. (141 min.), color. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=CK1D5gakNPA>>. Acesso em: 20 set. 2018.

SANTINI, Jardel Heitor. **Assédio moral nas organizações**: Relatos de abusos psicológicos e de preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho. Universidade Federal da Fronteira Sul. Chapecó-SC, 2016.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23^a. ed. – 4^a. Reimpressão. São Paulo: Cortez, 2007.

SOARES, Angelo; As origens do conceito de assédio moral no trabalho. Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 37 (126): 284-286, 2012.

STEVENSON, William J. **Estatística aplicada à administração**. São Paulo: HARBRA, 2001.

VASCONCELOS, Isabella F. G. de Impactos da Tecnologia na Gestão de Pessoas – Um Estudo de Caso. RAC, v. 9, n 1, Jan./Mar. 2005: 125-147.

VERGARA, Sylvia, Ordem e Transgressão. Revista GV executivo. V. 8, n 1, (2009).

VERGARA, Sylvia Constant. **Método de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

<https://www.todamateria.com.br/capitalismo/>

<https://www.historiadomundo.oul.com.br/idademoderna/revolucao-francesa.htm>

<https://exame.abril.com.br/noticias-sobre/geracao-y/>

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm

<https://docente.ifrn.edu.br/andreacosta/desenvolvimento-de-pesquisa/metodologia-da-pesquisa>

https://www.paho.org/bra.../index.php?option=com_content&view=article&id=5087:estresse-no-ambiente-de-trabalho-cobra-preco-alto-de-individuos-empregadores-e-sociedade&Itemid=839

http://www.far.fiocruz.br/wp-content/uploads/2018/07/Cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf

<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/a-historia-do-rh/81679/>

<https://g1.globo.com/mundo/noticia/guerra-na-siria-ja-deixou-mais-de-meio-milhao-de-mortos-diz-ong.ghtml>

APÊNDICE A – Instrumento de coleta de dados – Questionário**PARTE I – DADOS DE PERFIL DOS PARTICIPANTES**

Sexo

() Feminino

() Masculino

Idade _____

03) Etnia

() Branca

() Afrodescendente

() Asiática

() Parda

() Indígena

() Outros

04) Estado civil:

() Solteiro (a)

() Casado (a)/ reside com o (a) companheiro (a)

() Separado (a)/ divorciado (a)

() União estável

Grau de instrução (última formação completa)

() Ensino médio

- ☐ Ensino superior
- ☐ Pós-Graduação - Especialização
- ☐ Pós-Graduação - Mestrado
- ☐ Pós-Graduação – Doutorado

Informe se você está lotado no Campus ou na Reitoria?

- ☐ Campus
- ☐ Reitoria

7) A quanto tempo você trabalha na organização?

- ☐ menos de 1 ano
- ☐ de 1 a 3 anos
- ☐ de 1 a 5 anos
- ☐ de 5 a 7 anos
- ☐ de 7 a 9 anos

8) Assinale sua faixa salarial (rendimento total) mensal.

- ☐ 1 a 3 salários mínimos (R\$ 954,00 a 2.862,00)
- ☐ 3 a 6 salários mínimos (R\$ 2.862,00 a 5.724,00)
- ☐ 6 a 9 salários mínimos (R\$ 5.724,00 a 8.586,00)
- ☐ 9 a 12 salários mínimos (R\$ 8.586,00 a 11.448,00)
- ☐ 12 a 15 salários mínimos (R\$ 11.448,00 a 14.310,00)
- ☐ 15 a 18 salários mínimos (R\$ 14.410,00 a 17.172,00)
- ☐ maior do que 18 salários mínimos

9) Regime de trabalho

☐ Dedicção exclusiva

☐ 20 horas

☐ 25 horas

☐ 30 horas

☐ 40 horas

10) Qual seu vínculo com a instituição

☐ Servidor Técnico-administrativo

☐ Servidor Docente efetivado

☐ Servidor Docente substituto

11) Você ocupa cargo de direção ou tem função gratificada? Se a resposta for sim escreva qual cargo.

☐ Não ocupo

☐ CD1

☐ CD2

☐ CD3

☐ CD4

☐ FG1

☐ FG2

☐ FG3

PARTE II – QUESTÕES RELACIONADAS AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

(12) Defina em poucas palavras o que é assédio moral para você:

(13) Caso a resposta a pergunta anterior seja “Sim” levando em consideração o ocorrido no local de trabalho nos itens listados a seguir atribua um número para indicar a frequência que este comportamento de assédio acontece/aconteceu com você. Em escala de 1 a 7, assinale 1 para “NUNCA OU QUASE NUNCA” acontece/aconteceu, 2 para “MENOS DE 1 VEZ AO MÊS” acontece/aconteceu, 3 para “AO MENOS 1 VEZ AO MÊS” acontece/aconteceu e 4 para “MAIS DE 1 VEZ AO MÊS” acontece/aconteceu, 5 para “AO MENOS 1 VEZ POR SEMANA”, 6 para “VARIAS VEZES POR SEMANA”, 7 para “UMA OU MAIS VEZES POR DIA”, para a Escala de Percepção de Assédio moral logo abaixo. Posteriormente na Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho assinale 1 para “NADA HUMILHADO”, 2 para “POUCO HUMILHADO”, 3 para “HUMILHADO” e 4 “MUITO HUMILHADO”.

ESCALA DE PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – EP-AMT

APRESENTAÇÃO

Na relação de frases escritas adiantes, há descrições de várias situações que podem ocorrer no trabalho. Considerando a sua experiência profissional, pedimos que, para cada caso descrito, você marque a FREQUÊNCIA com que ele acontecia durante seus últimos quatro anos de trabalho ou em seu atual emprego, usando, para isso, a ESCALA DE FREQUÊNCIA apresentada. Marque sua resposta com o número correspondente à frequência.

Você não informará seu nome, portanto, não poderemos identificar sua resposta. Além disso, elas serão mantidas em sigilo e transformada em pontuações. Pedimos que RESPONDA TODAS AS QUESTÕES e que seja muito sincero (a).

1	2	3	4	5	6	7
Nunca ou quase nunca	Menos de 1 vez ao mês	Ao menos 1 vez ao mês	Mais de 1 vez ao mês	Ao menos 1 vez por semana	Várias vezes por semana	Uma ou mais vezes ao dia

Itens

Frequência

Você foi criticado por alguém no desempenho do seu trabalho	
Alguém em seu trabalho evitou falar com você, mandando recado pelos outros.	
Alguém em seu trabalho evitou ou impediu que você se comunicasse normalmente com o seu grupo.	
Alguém em seu trabalho o ameaçou sem motivos.	
Alguém em seu trabalho deixou de lhe atribuir tarefas. (chefia ou colegas que desempenham a função de repassar tarefas)	
Alguém em seu trabalho duvidou de sua responsabilidade ou capacidade profissional.	
Alguém em seu trabalho disse que você está louco ou desequilibrado psicologicamente.	
Alguém em seu trabalho falou coisas sobre você que prejudicam a sua imagem.	
Alguém em seu trabalho o discriminou com relação aos seus colegas de trabalho.	
Alguém em seu trabalho não respeitou o seu conhecimento ou experiência de trabalho.	
Alguém em seu trabalho o acusou de não se adaptar ao grupo de trabalho.	
Alguém em seu trabalho o acusou de cometer erros que antes não cometia. (chefia ou colegas de trabalho)	
Alguém em seu trabalho não o deixou falar nas reuniões ou o interrompeu quando estava falando. (chefia ou colegas de trabalho)	
Alguém em seu trabalho utilizou de palavrões ou expressões humilhantes para xingá-lo.	
Alguém em seu trabalho não respondeu a suas perguntas verbais ou escritas. (chefia ou colegas de trabalho)	
Alguém em seu trabalho recusou suas propostas antes mesmo de ouvi-las.	
Alguém em seu trabalho não atribuiu a você tarefas importantes ou que poderiam destacá-lo. (chefia ou colegas que desempenham a função de repassar tarefas)	
Alguém em seu trabalho o considerou culpado por erros que outros cometeram.	
Alguém em seu trabalho mexeu em seus pertences.	
Alguém em seu trabalho evitou sentar ao seu lado.	
Alguém em seu trabalho imitou seus gestos, palavras ou comportamentos em tons humilhantes ou de deboche.	

Alguém em seu trabalho olhou para você com desprezo.	
Alguém em seu trabalho o ignorou em questões ou decisões que dizem respeito a sua área de trabalho.	
A instituição não deu atenção a suas queixas de assédio.	

ESCALA DE IMPACTO AFETIVO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – EIA-AMT

APRESENTAÇÃO

Agora, solicitamos que você responda a outras questões seguindo a nova numeração e descrição da escala apresentada adiante. Você irá perceber que algumas frases são iguais às que foram respondidas anteriormente. Pedimos que responda mesmo assim, pois agora a resposta dada refere-se a como você se sentiu diante do ocorrido, ou seja, ao SENTIMENTO ou ao IMPACTO AFETIVO que cada situação provocou em você.

No caso de você não ter vivenciado a situação descrita, por favor, não deixe a resposta em branco; marque a opção 1 – Nada humilhado.

1	2	3	4
Nada humilhado	Pouco humilhado	Humilhado	Muito humilhado

Itens

Frequência

Alguém em seu trabalho evitou falar com você, mandando recado pelos outros.	
Alguém em seu trabalho passou-lhe tarefas abaixo do seu nível de conhecimento. (chefia ou colegas que desempenham a função de repassar tarefas)	
Alguém em seu trabalho deixou de atribuir tarefas a você.	
Alguém em seu trabalho duvidou de sua responsabilidade ou capacidade profissional. (chefia ou colegas de trabalho)	
Alguém em seu trabalho o acusou de não se adaptar ao grupo de trabalho. (chefia ou colegas de trabalho)	
Alguém em seu trabalho o acusou de cometer erros que antes não cometia. (chefia ou colegas de trabalho)	
Alguém em seu trabalho fez comentários maliciosos sobre você ou sobre sua forma de vida.	
Alguém em seu trabalho não respondeu a suas perguntas verbais ou escritas. (chefia ou colegas de trabalho)	

Alguém em seu trabalho o considerou culpado por erros que outros cometeram.	
Alguém em seu trabalho mexeu em seus pertences.	
Alguém em seu trabalho imitou seus gestos, palavras ou comportamentos em tons humilhantes ou de deboche.	
Alguém em seu trabalho passou informações erradas a você.	
A instituição não deu atenção a suas queixas de assédio	

PARTE III

Questões relacionadas ao Assédio Moral no ambiente de trabalho

14) Você identifica algum tipo de comportamento negativo, além das situações listadas acima presentes no seu ambiente de trabalho?

() Não

() Sim. Quais comportamentos negativos? Comente:

15) FARIAS (2014), define “Assédio Moral como um conjunto de violências psicológicas repetidas contra o trabalhador que visam a desestabilizar este trabalhador no seu ambiente de trabalho. São agressões, violências continuadas repetidas e intencionais que ele sofre na sua relação de trabalho”. Já HELOANI (2004), entende Assédio Moral como: “a violência moral no trabalho sendo aquela que expõe os trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias durante o exercício de suas funções, ocorrendo de forma repetitiva, caracterizada como uma atitude desumana, violenta e antiética dentro das relações organizacionais” Com base nestas definições, indique se você foi ou é vítima de assédio moral:

()

Sim

() Não

(CASO A RESPOSTA SEJA NEGATIVA, PULAR PARA A QUESTÃO 22)

16) Quem teve para com você esses comportamentos negativos?

() Colegas

() Chefias

() Subordinados

() Pessoas de fora da organização

17) Os comportamentos negativos foram, em sua maioria, proporcionados por:

() Homens

() Mulheres

() Ambos

18) Quantas pessoas estavam envolvidas nos comportamentos de assédio contra você?

() 1 pessoa

() 2 pessoas

() 3 pessoas

() 4 pessoas

() 5 pessoas ou mais

19) Sua saúde já foi prejudicada alguma vez por conta do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho?

() Sim

() Não

20) Você comentou a situação com alguém? Com quem e por quê?

21) Quando você sofreu assédio moral, apresentou queixa em algum setor da organização?

() Sim
() Não

22) Se a resposta anterior for "sim", houve retorno por parte da organização em relação a sua queixa? Já se você respondeu "Não" para a pergunta anterior, comente o porquê de você não ter prestado queixa?

Por causa do seu trabalho você já teve algum dos sintomas abaixo:

Sintoma	Sim	Não
Estresse		
Desânimo		
Desmotivação		
Distúrbio de sono		
Depressão		
Baixo autoestima		
Perturbação /problemas físicos		
Dores de cabeça		
Aumento do peso		
Dores musculares e no peito		
Diminuição de Produtividade		
Vontade de largar o cargo ou se aposentar		
Conflitos conjugais		
Dores generalizadas e esporádicas		
Distúrbios digestivos		
Falta de ar		
Vontade de chorar sem motivos		
Irritabilidade		
Manifestações depressivas		
Pensamento suicida		
Outros		

23) Você conhece alguma política ou prática de prevenção e combate ao Assédio Moral desenvolvida pela organização em que você atua/atuou?

() Não

() Sim. Quais? _____

24) Você julga importante que as empresas tenham políticas que tratem sobre a desigualdade de gênero e assédio moral no ambiente de trabalho?

() Sim

() Não

25) Deixe aqui sugestões, opiniões ou comentários se assim desejar.

APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido

Prezados, vocês estão sendo convidados para participar do questionário relacionado ao tema: ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO: Assédio moral ocorrência e o adoecimento do servidor. Este questionário é um instrumento de coleta de dados, que será utilizado na elaboração de trabalho de conclusão de curso na Universidade federal da Fronteira Sul campus Chapecó do curso de Administração. Sua participação não é obrigatória e a qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento.

Este estudo tem por objetivo geral: Analisar a ocorrência de assédio moral na Universidade Federal da Fronteira Sul, campus Chapecó - SC, no campus e na reitoria, identificando sua relação com o adoecimento do servidor. Sendo que para atingir este objetivo, foram elaborados os seguintes objetivos específicos: a) Identificar há ocorrência de assédio moral contra os servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul campus Chapecó - SC em suas atividades laborais; b) Avaliar quais consequências o assédio moral tem na saúde dos servidores; c) Identificar a percepção de assédio nos espaços da universidade; d) Propor ações de que resultem em prevenção e combate do assédio moral.

Sua participação é muito importante e consistirá em responder às questões a seguir. Peço sua colaboração para atingir o objetivo proposto. As informações fornecidas no questionário serão analisadas sendo assegurado o sigilo absoluto e não identificação dos participantes.

Desde de já agradeço a sua colaboração. Caso você tenha alguma dúvida poderá entra em contato nos endereços abaixo.

Pesquisador: Daniel Ipolito Silva da Freiria

E-mail: danielfreiria@yahoo.com.br

Telefone: (49) 99932-4040

Orientadora: Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

E-mail: kellytosta@uffs.edu.br

Telefone: (49) 99918-8019

ANEXO A – ESCALA ORIGINAL DE PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO EP-AMT

ESCALA DE PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – EP-AMT

APRESENTAÇÃO

Na relação de frases escritas adiantes, há descrições de várias situações que podem ocorrer no trabalho. Considerando a sua experiência profissional, pedimos que, para cada caso descrito, você marque a FREQUÊNCIA com que ele acontecia durante seus últimos quatro anos de trabalho ou em seu atual emprego, usando, para isso, a ESCALA DE FREQUÊNCIA apresentada. Marque sua resposta com o número correspondente à frequência.

Você não informará seu nome, portanto, não poderemos identificar sua resposta. Além disso, elas serão mantidas em sigilo e transformada em pontuações. Pedimos que RESPONDA TODAS AS QUESTÕES e que seja muito sincero (a).

1	2	3	4	5	6	7
Nunca ou quase nunca	Menos de 1 vez ao mês	Ao menos 1 vez ao mês	Mais de 1 vez ao mês	Ao menos 1 vez por semana	Várias vezes por semana	Uma ou mais vezes ao dia

Itens

Frequência

Você foi criticado pelo seu chefe.	
Seu chefe evitou falar com você, mandando recado pelos outros.	
Seu chefe evitou ou impediu que você se comunicasse normalmente com o seu grupo.	
Seu chefe o ameaçou sem motivos.	
Seu chefe deixou de lhe atribuir tarefas.	
Seu chefe duvidou de sua responsabilidade ou capacidade profissional.	
Seu chefe disse que você está louco ou desequilibrado psicologicamente.	
Seu chefe falou coisas sobre você que prejudicam a sua imagem.	
Seu chefe o discriminou com relação aos seus colegas de trabalho.	

Seu chefe não respeitou o seu conhecimento ou experiência de trabalho.	
Seu chefe o acusou de não se adaptar ao grupo de trabalho.	
Seu chefe o acusou de cometer erros que antes não cometia.	
Seu chefe não o deixou falar nas reuniões ou o interrompeu quando estava falando.	
Seu chefe utilizou de palavrões ou expressões humilhantes para xingá-lo.	
Seu chefe não respondeu a suas perguntas verbais ou escritas.	
Seu chefe recusou suas propostas antes mesmo de ouvi-las.	
Seu chefe não atribuiu a você tarefas importantes ou que poderiam destacá-lo.	
Seu chefe o considerou culpado por erros que outros cometeram.	
Seu chefe mexeu em seus pertences.	
Seu chefe evitou sentar ao seu lado.	
Seu chefe imitou seus gestos, palavras ou comportamentos em tons humilhantes ou de deboche.	
Seu chefe olhou para você com desprezo.	
Seu chefe o ignorou em questões ou decisões que dizem respeito a sua área de trabalho.	
A empresa não deu atenção a suas queixas de assédio.	

ANEXO B - ESCALA DE IMPACTO AFETIVO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO EIA-AMT

ESCALA DE IMPACTO AFETIVO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – EIA-AMT APRESENTAÇÃO

Agora, solicitamos que você responda a outras questões seguindo a nova numeração e descrição da escala apresentada adiante. Você irá perceber que algumas frases são iguais às que foram respondidas anteriormente. Pedimos que responda mesmo assim, pois agora a resposta dada refere-se a como você se sentiu diante do ocorrido, ou seja, ao SENTIMENTO ou ao IMPACTO AFETIVO que cada situação provocou em você.

No caso de você não ter vivenciado a situação descrita, por favor, não deixe a resposta em branco; marque a opção 1 – Nada humilhado.

1	2	3	4
Nada humilhado	Pouco humilhado	Humilhado	Muito humilhado

Itens

Frequência

Seu chefe evitou falar com você, mandando recado pelos outros.	
Seu chefe passou-lhe tarefas abaixo do seu nível de conhecimento.	
Seu chefe deixou de atribuir tarefas a você.	
Seu chefe duvidou de sua responsabilidade ou capacidade profissional.	
Seu chefe o acusou de não se adaptar ao grupo de trabalho.	
Seu chefe o acusou de cometer erros que antes não cometia.	
Seu chefe fez comentários maliciosos sobre você ou sobre sua forma de vida.	
Seu chefe não respondeu a suas perguntas verbais ou escritas.	
Seu chefe o considerou culpado por erros que outros cometeram.	
Seu chefe mexeu em seus pertences.	
Seu chefe imitou seus gestos, palavras ou comportamentos em tons humilhantes ou de deboche.	
Seu chefe passou informações erradas a você.	
A empresa não deu atenção a suas queixas de assédio	